

OULUN SEUDUN
AMMATTIKORKEAKOULU



Kati Kuorikoski

HOITOTYÖN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖNOHJAUS SEN KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

HOITOTYÖN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖNOHJAUS SEN KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

Kati Kuorikoski
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Hoitotyön ko, terveydenhoitotyön sv
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Kati Kuorikoski

Opinnäytetyön nimi: Hoitotyön opettajien työhyvinvointi ja työnohjaus sen kehittämismenetelmänä

Työn ohjaajat: Pirjo Juujärvi ja Päivi Rautio

Helmikuu 2013

Sivumäärä: 52 (+ 4 liitesivua)

Työurien pidentäminen, väestön ikääntyminen, työhyvinvointi ja työkyvyn edistäminen ovat päivittäin esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että hyviä työvuosia lisätään parhaiten edistämällä työkykyä jo työuran varhaisissa vaiheissa. Tulevana terveydenhoitajana ja työnohjaajana näen tärkeänä pohtia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja työnohjauksen mahdollisuuksia osana työn ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista kehittämistä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin kuvata alle viisi vuotta tehtävässään toimineiden hoitotyön opettajien työn ja työhyvinvoinnin haasteita ja selvittää työnohjauksen tarjoamia mahdollisuuksia tukea heitä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimuksessa kerättiin teemahaastattelujen avulla kahdelta opettajalta tietoa heidän työssään kokemista haasteista ja voimavaratekijöistä. Aineiston ja työnohjausta käsittelevän kirjallisuuden pohjalta tuotettiin ehdotuksia siitä, mihin haasteisiin ja millä tavoin työnohjauksen keinoin olisi mahdollista vastata.

Haastattelujen pohjalta hahmotetut tärkeimmät työhyvinvoinnin haasteet liittyivät hallinnan tunteen puutteeseen ja heikkoihin tukirakenteisiin. Voimavaroja lisäävinä puolestaan koettiin työn hallinta ja työn ja muun elämän tasapaino. Työnohjaus kehittämismenetelmänä vastaa haasteisiin parhaiten silloin, kun sitä käytetään yhtenä menetelmänä osana selkeää, suunnitelmallista kehittämiskokonaisuutta. Alle viisi vuotta hoitotyön opettajina toimineiden kohdalla työnohjaus olisi erityisen hyödyllistä ensimmäisen opetusvuoden aikana, perehdytysprosessiin linkitettynä. Työnohjaus voisi selkeimmin auttaa opettajia hallitsemaan omaa työtään ohjaamalla heitä löytämään erilaisia toimintamalleja ja antamalla työkaluja uuden ammatti-identiteetin muodostamiseen ja oman työn rajaamiseen. Työnohjaukselle vaihtoehtoisia tai sen lisänä käytettäviä menetelmiä voivat olla esim. mentorointi, työparityöskentely ja arkityön sisään resurssoidut työn kehittämisprojektit.

Tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää esim. kun kehitetään hoitotyön opettajien perehdytysprosessia tai kun pohditaan työyhteisön toimivuutta ja kehitetään eri-ikäisten opettajien välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen muotoja. Jatkotutkimuksen aiheita löytyy esim. työnohjauksen ja muiden työhyvinvoinnin kehittämismenetelmien vaikuttavuuden arvioinnista. Työnohjausta on tällöin hyvä tarkastella suunnitelmallisena, tarkasti kohdistettuna menetelmänä muiden kehittämistoimenpiteiden rinnalla ja arvioida sen tuloksia kehittämisprojektille etukäteen asetetuilla kriteereillä.

Asiasanat:

Työhyvinvointi, työkyky, työnohjaus, ammatillinen kasvu

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Nursing and Health Care, Option of Preventive Health Care

Author: Kati Kuorikoski

Title of thesis: Nursing Teachers' Well-being at Work and How Can Supervision Help?

Supervisors: Pirjo Juujärvi and Päivi Rautio

February 2013

Number of pages: 52 + (4 appendix pages)

How to prevent people from retiring in their fifties? How to ensure that people maintain their ability to work throughout their working life? How to promote well-being at work? These questions have given rise to a lively debate for years among health-care professionals and politicians alike. As a supervisor and a future public health nurse I found interest in studying which factors affect a person's well-being at work and how supervision as a support and development method could help with the challenges.

The first study task was to interview nursing teachers, who have been teaching less than five years, on the challenges and positive resources they experience in their work and the impact these matters have on their well-being at work. The second study task was to find out how supervision could best be utilized as a support and development method to help the teachers meet the challenges and increase their professional well-being.

The study was carried out using qualitative methods. The data were collected from two teachers via theme-based interviews and content analyzed. The content categories were then grouped into four main categories; two describing challenges and two positive resources.

The results show that the main challenges nursing teachers felt having an effect on their well-being at work were related to the lack of control and weak support structures. The main positive resources were related to the feeling of control and a balance between work and other aspects of life. For nursing teachers who have only recently started teaching supervision would be most useful during their first teaching year. In supervision they could get new tools to develop their new professional identity and to set limits for their work to gain a better overall balance.

Supervision could be a part of the induction process for nursing teachers. In addition, or optionally, young nursing teachers' well-being at work could be increased by mentoring or via working as pairs with older teachers. Supervision is most successful when used as one method in a well-planned, targeted, development entity aimed to increase well-being at work.

Keywords: well-being at work, ability to work, supervision, professional growth

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT.....	4
1 TUTKIMUSHANKKEEN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	7
2 TYÖN JA TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISVALTAINEN KEHITTÄMINEN.....	9
2.1 Työhyvinvointi ja työkyky	9
2.2 Työnohjaus	12
2.3 Ammatillisen opetuksen muutokset ja ammatillinen kasvu.....	13
2.4 Aiemmat tutkimukset.....	15
3 TUTKIMUSTEHTÄVÄT	16
4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	17
4.1 Tutkimusmetodologia.....	17
4.2 Haastateltavat.....	17
4.3 Aineiston keruu	18
4.4 Aineiston analyysi	19
4.5 Eettiset lähtökohdat	21
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	23
5.1 Haasteet: Hallinnan tunteen puute.....	25
5.1.1 Työtehtävät	25
5.1.2 Työn tekemisen tapa.....	26
5.2 Haasteet: Heikot tukirakenteet.....	27
5.2.1 Fyysinen ja psyykkinen terveys.....	27
5.2.2 Ympäristön tuki	28
5.3 Voimavarat: Työn hallinta.....	30
5.3.1 Osaamisen tunne.....	30
5.3.2 Onnistumisen kokemukset.....	31

5.4	Voimavarat: Työn ja muun elämän tasapaino	33
5.5	Työnohjaus ja sen hyödyntäminen	33
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	35
6.1	Työhyvinvoinnin haasteet ja voimavaratekijät	35
6.2	Työnohjauksen hyödyntämismahdollisuudet ja muut kehittämismenetelmät	37
6.2.1	Hallinnan tunteen puutteeseen liittyvät haasteet	37
6.2.2	Heikkoihin tukirakenteisiin liittyvät haasteet	41
6.2.3	Yhteenveto ehdotuksista	44
7	POHDINTA	46
7.1	Tutkimusprosessi ja tutkimuksen kulku	46
7.2	Jatkotutkimusehdotukset	47
7.3	Toimintaehdotukset	48
	LÄHTEET	50
	LIITE 1	53
	LIITE 2	55
	LIITE 3	56

1 TUTKIMUSHANKKEEN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

Työurien pidentäminen, väestön ikääntyminen, työhyvinvointi ja työkyvyn edistäminen ovat päivittäin esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Terveystieteiden ammattilaisina olemme kehittämissä Suomea, jossa ihmiset työllään ylläpitävät hyvinvointiyhteiskuntaa ja elävät onnellista, tasapainoista elämää koko elämänsä ajan. Vaikka on selvää, että työuran loppuvaiheissa olevien työkyvyn ylläpitämiseen, ikääntyvien työn sisältöön ja ikäasenteisiin on kiinnitettävä huomiota, on kolkolla myös toinen puoli. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia valottavassa Työkyvyn ulottuvuudet –kirjassa painotetaan tutkimusten tulosten viittaavan siihen, että hyviä työvuosia lisätään parhaiten edistämällä työkykyä jo työuran varhaisissa vaiheissa (Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006, 324).

Työhyvinvoinnin alueella työn imua ja työuupumusta tutkinut Jari Hakanen toteaa tutkimusraportissaan (2005,14) työn imun olevan positiivisessa yhteydessä työkykyyn ja käänteisessä yhteydessä esim. eläkeajatuksiin. Hänen tutkimissaan opetusalan ammattiryhmissä muita enemmän työn imua kokivat naiset, määräaikaisten työntekijät, alle viisi vuotta tai toisaalta yli 30 vuotta työssään toimineet sekä pitkää työviikkoa tekevät. Hakanen (2005,15) huomauttaa myös, että työelämän kehittämisessä olisi tärkeää paikantaa ja ehkäistä voimavarojen menetyksiä ennen kuin ne vaikuttavat työntekijöiden terveyteen, ja toisaalta vahvistaa niitä voimavarojen saavuttamisen spiraaleja, jotka edesauttavat työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen on työpaikoilla käytettävissä lukuisia eri menetelmiä. Esimiehet, työterveyshuolto ja muut toimijat täydentävät parhaimmillaan toisiaan ammatillisella osaamisellaan tähdäten kohti yhteisiä tavoitteita ja hyödyntäen kumppanuussuhteitaan (Haapasalmi, A. 2011,42). Työnohjaus on yksi inhimillisten voimavarojen kehittämismuoto, jonka tavoitteena on ammatillisen kasvun tukeminen (Nummelin, T. 2007,133). Sitä ei kuitenkaan tulisi yksipuolisesti ymmärtää vain työntekijöiden henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemiseksi jonkinlaisena oheistoimintona, vaan parhaimmillaan työnohjaus palvelee organisaation kehittämistä oleellisena osana sen toimintaa. Tällöin on tärkeää erottaa työnohjauksen tehtävä ja sen tarjoamat mahdollisuudet muista kehittämisestä ja ohjauksen muodoista. (Alanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011, 20-21.)

Tulevana terveydenhoitajana ja pitkään työelämässä sekä alais- että esimiesnäkökulmasta työelämää tarkastelleena työhyvinvointi on minulle keskeinen kiinnostuksen kohde. Työnohjaajaopintojen myötä aloin myös yhä enemmän pohtia työnohjauksen mahdollisuuksia ja miksei rajoituksiakin osana työn ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista kehittämistä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin kuvata työn ja työhyvinvoinnin haasteita ja selvittää työnohjauksen tarjoamia mahdollisuuksia tukea alle viisi vuotta tehtävässään toimineiden hoitotyön opettajien työn kehittämistä. Tutkimuksen lähtökohtana on teemahaastattelujen kautta kerätä opettajilta tietoa heidän työssään kokemista haasteista ja voimavaratekijöistä ja aineiston pohjalta tuottaa ehdotuksia siitä, mihin haasteisiin ja millä tavoin työnohjauksen keinoin olisi mahdollista vastata. Haastatelluilta kerätään myös tietoa heidän omista mielikuvistaan ja kokemuksistaan työnohjaukseen liittyen.

Tutkimus on rajattu alle viisi vuotta Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikön (myöhemmin tässä tutkimuksessa OAMK/SOTE:n) hoitotyön opettajina toimineisiin, koska tavoitteena on selkiyttää työnohjauksen käyttöä ennaltaehkäisevän, työkykyä edistävän ja työtä kehittävä toiminnan menetelmänä (vs. työkyvyn säilyttäminen). Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu OAMK:n organisaation ja työterveyshuollon toimeenpanema työhyvinvoinnin kehittämistyö, koska tarkoituksena ei ole arvioida jo käynnissä olevan kehittämistyön sisältöä, vaikuttavuutta tai menetelmiä. Linkkinä OAMK:n kehittämistyöhön ja yhtenä tutkimuksen käynnistäneistä ajatuksista toimii kuitenkin Raili Hokajärven ja Päivi Raution raportti ”Oulun seudun ammattikorkeakoulun tiimi muutoslaboratoriossa” ja siihen (2011,14) kirjattu kehittämis ehdotus muutoslaboratorion ja työnohjauksen mahdollisesta vuorottelusta tai suoran työnohjauksen kehittämisestä muutoslaboratoriotyöskentelyyn.

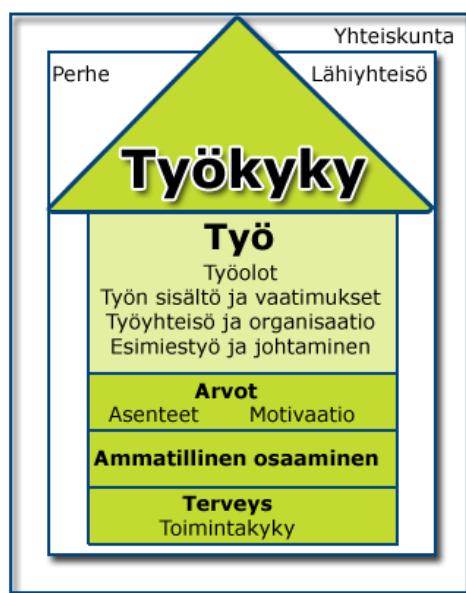
Tutkimuksen hyödyt liittyvät työnohjauksen järkevään hyödyntämiseen osana työyhteisöjen kehittämistoimintaa. Työnohjaus ei ole pakettiratkaisu, jolla voidaan ostaa työntekijöille hyvinvointia ja jaksamista, mutta on alueita, joilla se oikein kohdistettuna ja tavoitteiltaan selkeästi määriteltynä täydentää muuta kehittämistoimintaa. Näitä alueita tutkimus pyrkii määrittelemään ja samalla selkiyttämään eri kehittämistoimintojen rajapintoja ja synergioita. Toivon, että tuloksia voidaan hyödyntää keskusteluissa organisaatioiden, työterveyshuollon ja muiden toimijoiden välillä: miten mielikuvat ja todellisuus kohtaavat työnohjauksesta keskustellessa ja miten tilannetta olisi mahdollista kehittää niin, että resurssit ja toimenpiteet kohdistetaan järkevimmin? Pyrin hyödyntämään tuloksia omassa tulevassa työssäni terveydenhoitajana (esim. työterveyshuollossa) erilaisissa ohjaustilanteissa ja kartoittaessani asiakkaiden tarpeita, sekä työnohjaajana toimiessani.

2 TYÖN JA TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISVALTAINEN KEHITTÄMINEN

Tutkimuksen pääkäsitteitä ovat työhyvinvointi ja työkyky (sekä siihen liittyen työn imu ja työuupumus), työnohjaus ja ammatillinen kasvu. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään näiden lisäksi lyhyesti myös aiempia tutkimuksia liittyen tutkimuksen kohderyhmään ja käsitteisiin ja kuinka nyt käsillä oleva tutkimus niihin vertautuu.


2.1 Työhyvinvointi ja työkyky

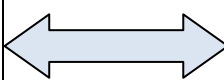

Työkyvyn käsitettä alettiin 1990-luvun alussa käyttää Suomessa kuvaamaan työterveyshuollon toiminnan kohdetta ja tavoitetta. Vähitellen työkyvyn ylläpitäminen muuttui laaja-alaisemmaksi ja toimenpiteet kohdistuivat työntekijöiden lisäksi myös itse työhön. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on kuvattu useilla malleilla, joista yksi on ns. työkykytalomalli. Malli (*KUVIO 1*) kuvaa työkykyä talona, jonka perustassa ovat terveys ja toimintakyky, alimmat kerrokset rakentuvat yksilöllisistä voimavaratekijöistä (osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio) ja ylimmät kerrokset työstä (työolot, työyhteisö, esimiestyö). Yksilön suorituskyvyn merkityksen liiallinen korostuminen työkykymallissa on kuitenkin johtanut siihen, että työkyvyn tilalla on alettu yhä enemmän käyttää työhyvinvoinnin käsitettä silloin, kun viitataan erilaisiin työssä jaksamista tukeviin ohjelmiin. Työkyky nähdään tällöin yhtenä keinona työhyvinvoinnin edistämisessä. (Mäkitalo, J. 2010, 162-168.)



KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos. 2012. Mitä työkyky on? Hakupäivä 5.12.2012)

Vaikka työkyvyn määrittelyjä on useita, yhteisymmärrys vallitsee siinä, että työkyvyn nähdään olevan yksilön, hänen työnsä ja ympäristön jakama ominaisuus. Käsite voi olla laajempi tai suppeampi riippuen siitä, miten työ ja siihen liittyvät tekijät, toimijat sekä niiden roolit on määritelty. Moniulotteisessa työkykymallissa, joka on kehitetty Kuntoutussäätiössä, työkyky kuvataan ilmiönä, jonka keskeisiä ulottuvuuksia ovat jaksaminen, hallinta ja osallisuus. Tässä mallissa yhdistetään työkyvyn tasapainomallia ja integroitua työkykykäsitystä niin, että työkyvyn kolme ulottuvuutta ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja niitä tarkastellaan yhtä lailla yksilön, työn kuin työolosuhteidenkin välisten suhteiden pohjalta. Malli pyrkii korostamaan laaja-alaista tulkintaa ja työorganisaation mahdollisuuksia silloinkin, kun haetaan ratkaisua yksilöllisenä ilmenevään ongelmaan. (Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. ja Järvisalo, J. 2006, 19, 26-27.) Moniulotteista työkykymallia selkeyttää KUVIO 2.

TYÖNTEKIJÄ		TYÖNTEKIJÄN TYÖ	TYÖORGANISAATION TEHTÄVÄT JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ
Fyysinen ja psyykinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN 	Työprosessin/ työolosuhteiden fyysinen ja psyykinen kuormittavuus (resurssi- ja haittatekijät)	Toiminta-ajatus, työnjaolliset ratkaisut, työolosuhteet ja työprosessit organisaatiossa

Ammatilliset valmiudet ja kompetenssit	 TYÖN HALLINTA	Työprosessin tiedolliset ja taidolliset edellytykset; vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä	Työroolit ja niiden tiedolliset ja taidolliset edellytykset; työn välineet; henkilöstön vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet
Yleiset työelämävalmiudet ja sosiaaliset taidot; työnhakutaidot; Intressit	 TYÖYHTEISÖN OSALLISUUS	Työyhteisössä selviytymisen edellytykset; sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet, sosiaalinen tuki; työroolien vaihtelevuus	Organisaation arvot ja asenteet (mm. erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen); työyhteisön ilmapiiri; rekrytointia ja työuran edistämistä koskevat käytännöt

KUVIO 2. Moniulotteinen työkykymalli: jaksaminen, hallinta, osallisuus (Ilmarinen, J. et al. 2006, 26)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa ja että työtä tehdään työympäristössä ja työyhteisössä, jotka ovat turvallisia, terveyttä edistäviä sekä työuraa tukevia. Työhyvinvointia voidaan tarkastella sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta ja työajoilla on sille suuri merkitys samoin kuin työn imun kokemuksella. (Työterveyslaitos. 2012. Työhyvinvointi. Hakupäivä 5.12.2012.)

Yksilön työhyvinvointikokemuksia väitöskirjassaan tutkinut Pauliina Marjala (2009, 189-190) puolestaan toteaa, että työhyvinvointi näyttäytyy hänen tutkimuksessaan laajempänä ilmiönä, kokonaiselämän kokonaisvaltaisena hyvinvointina, joka koostuu jatkuvasti liikkeessä olevasta kehollisuudesta, tajunnallisuudesta ja situationaalisuudesta. Marjalan tutkimuksen mukaan työhyvinvointia ei voi erottaa erilliseksi, työkontekstia koskevaksi hyvinvoinnin lajiksi, vaan työhyvinvointi kietoutuu yhteen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kanssa niin, että myös yksityiselämä on siinä mukana. Työhyvinvointi koettuna ja kerrottuna ilmiönä liittyy Marjalan mukaan työkontekstin lisäksi yhteiskuntaan, kulttuuriin, yksilön omaan elämänhistoriaan ja senhetkiseen elämäntilanteeseen. Koska kukin yksilö määrittää työhyvinvoinnin merkityksiä dynaamisesti, on työhyvinvoinnin edistämiseksi oleellista kuunnella yksilön ääntä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työhyvinvointi ilmiönä on vastuullisuutta itsestä. Muita työhyvinvoinnin ilmiön muodostavia tekijöitä Marjalan

tutkimuksessa olivat mm. työsitoutuneisuus, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä sekä yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa. (Marjala, P. 2009, 225-226.)

Jari Hakanen nostaa tutkimuksessaan esiin, että työhyvinvoinnin tutkimus on pitkään ollut lähinnä työpahoinvoinnin tutkimusta ja siirtää näkökulmaa kohti positiivista työhyvinvoinnin käsitettä tutkiessaan työn vaatimusten ja voimavarojen kautta työn imua ja toisaalta työuupumusta. Hakanen määrittelee työuupumuksen voimavarojen menettämisen kierteeksi ja toteaa, että sen ”välttämiseksi on tärkeää kokea onnistumisia, tuntea työnsä tulevan tunnustetuksi sekä saada arvostusta työhön sijoitettujen voimavarojen vastineeksi”. Hakasen kehittämä työn imu –käsite puolestaan pitää sisällään kolme ulottuvuutta, jotka ovat erillisiä, mutta keskenään yhteydessä: tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Hän kuvaa työn imua aidosti positiiviseksi työhyvinvointia kuvaavaksi käsitteeksi, jonka kokeminen on mahdollista erilaisissa ammateissa. (Hakanen, J. 2005, 12-14.)

2.2 Työnohjaus

Suomessa työnohjausta on käytetty sosiaali- ja terveysalalla jo 1950-luvulta lähtien ja sen määritelmät ja tavoitteet ovat muuttuneet ja kehittyneet vuosien kuluessa. Työnohjaus keskittyi ensin hoidolliseen näkökulmaan hoitajan ja potilaan välisessä vuorovaikutuksessa, mutta siirtyi vähitellen hoitohenkilökunnassa heränneisiin tunteisiin. (Munnukka, T. ja Hyrkäs, K. 2002, 7.) Opettajien työnohjaus Suomessa on käynnistynyt varsinaisesti 1980-luvulla (Rossinen, T. 2006, 20). Nykyisin työnohjausta käytetään ammatillisena kehitysmuotona eri aloilla niin julkisella sektorilla kuin yksityisissä yrityksissäkin. Työnohjauksen kohderyhmään kuuluvat erityisesti henkilöt, jotka tekevät työtä omalla persoonallaan, ja viime vuosina johdon ja esimiesten työnohjaus on tullut yhä suosituimmaksi (Nummelin, T. 2007, 133).

Suomen Työnohjaajat ry määrittelee sivuillaan (<http://www.suomentyönohjaajat.fi/>). Hakupäivä 01.02.2013), että työnohjaus on ”työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen.” Työnohjaus voidaan toteuttaa yksilö-, ryhmä- tai yhteistyötyönohjauksena. Työnohjaus voi olla

itsenäinen kokonaisuus, oma prosessinsa, tai se voidaan kytkeä muun kehittämisen- tai koulutusprosessin osaksi. Lähtökohtana on aina tiedostettu tarve työnohjaukselle. (Nummelin 2007,133.) Työnohjaus on aina tavoitteellista toimintaa ja tavoitteet voivat olla paitsi ongelmalähtöisiä, puutteista nousevia, myös olemassa olevia voimavaroja vahvistavia tai kehittäviä (Romana, A. ja Leimola, L. 2005).

Työnohjaus on tärkeää erottaa koulutuksesta, konsultoinnista, mentoroinnista, valmennuksesta ja terapiasta, vaikka sillä hetkittäin onkin yhteisiä piirteitä niiden kanssa. Työnohjaus ei ole koulutuksen tavoin ennalta suunniteltua tai tarkkasisältöistä eikä työnohjaaja toimi ohjattavien työn sisällön asiantuntijana ja lisätiedon tarjoajana. Konsultointiaakaan työnohjaus ei ole: työnohjaaja ei tee analyysiä ennalta määrätyn tavoitteen mukaisesti tai anna toimintaohjeita analyysin pohjalta. Työnohjauksen alkuvaiheessa sen tavoitteet olivat lähellä mentorointia ja silloin ohjaaja oli yleensä aina oman alan kokenut ammattilainen. Näin voi olla nykyin, mutta silloin on tärkeää varmistaa, että ohjaaja mahdollistaa ohjattavien oman oppimisen kehittämisen eikä vain työnohjaajan jäljittelyn. Valmennus on hyvin lähellä työnohjausta, mutta valmennusprosessit ovat yleensä aiheeltaan rajatumpia ja kestoltaan työnohjausta lyhyempiä. Terapiassa käsitellään ihmisen henkilökohtaista elämää ja mielensä sisältöjä, kun taas työnohjauksen tavoitteena on ohjattavan työn, työroolin ja ammatillisten suhteiden kehittäminen. (Alhanen ym. 2011,21-22.)

2.3 Ammatillisen opetuksen muutokset ja ammatillinen kasvu

Työelämän nopeat muutokset esim. teknologian ja työorganisaatioiden alueilla ovat vaikuttaneet siihen, etteivät omat kokemukset, tiedot ja osaaminen sellaisenaan riitä ammatillisen työn pohjaksi. Ammatillinen opettaja kehittää alaansa ja ammattinsa sisältöä yhdessä elinkeinoelämän kanssa, sosiaalistaa omat opiskelijansa alaan ja sen toimintatapoihin sekä työn hallitsemiseen ja toimii käytännössä työelämäosaajia kouluttavana työelämäosaajana. Opettajan rooli muuttuu yhä enemmän ohjaajaksi, yhteyksien luoja ja koordinoijaksi. (Honka, J., Lampinen, L. ja Vertanen, I. 2000,40,127.) Ensimmäiset vuodet opettajan työssä ovat työläitä ja huonot kokemukset leimaavat helposti myöhempää uraa. Opettajan ammatissa ollaan jatkuvasti ihmisten joukossa ja toisista vastuussa. Tällöin on tärkeää osata käsitellä tunne- ja ihmissuhdekuormaa ja huolehtia omasta jaksamisesta. Osittain on kyse opeteltavissa olevista itsensä suojaamisen ammatillisista taidoista. (Honka ym. 2000, 108-109.)

Pekka Auvinen puolestaan toteaa artikkelissaan (2006, 27), että uusiin ammattikorkeakoulujen toimintaan ja opettajan työhön kohdistuviin vaatimuksiin ei ole mahdollista vastata ilman toimivaa yhteistyötä, tehokasta opitun jakamista ja toisilta oppimista. Auvisen mukaan ammattikorkeakouluopettajien uudet tehtävät ja kehittämis- ja suunnitteluvastuu ovat jakautuneet epätasaisesti ja monien kohdalla osaamisvaatimukset ja työtehtävät ovat lisääntyneet merkittävästi. Tämä on saattanut aiheuttaa rikkonaisuutta työnkuviin. Erityisesti ne opettajat, jotka ovat aktiivisesti mukana työelämäyhteysissä, ovat joutuneet hajottamaan itseään useammalle taholle ja pääasiallinen vastuu perusopettamisesta on jäänyt aiempaa pienemmälle opettajaryhmälle. Ammattikorkeakouluopettajan työn ydin koostuu nykyään asiantuntijayhteisön jäsenyydestä, oppimisen ohjauksesta, yhteysien luomisesta ja työelämäperusteisten kokonaisuuksien toteuttamisesta. Opettajilta vaaditaan sisäistä yrittäjyyttä, heidän täytyy kyetä ohjaamaan opiskelijoita ammatilliseen kasvuun ja soveltaa teoriaa käytäntöön sekä mallintamaan käytännön ilmiöitä. (Auvinen, P. 2006, 28-31.)

Arja Holopaisen hoitotyön opettajuutta tutkivassa väitöskirjassa todetaan, että tutkimukseen osallistuneet opettajat kokivat työtaakkansa suureksi eivätkä olleet pitkän tutkimusjakson aikana onnistuneet löytämään tapoja keventää sitä. Tutkimus- ja kehitystyön osuus työssä oli lisääntynyt, mutta eri opettajat kokivat tämän muutoksen merkityksen hyvin eri tavoin; osa vähäisenä ja osa suurena. Opettajista osalla oli selkeä ammatti-identiteetti, mutta osa koki ammatti-identiteettinsä ristiriitaisena, koska he eivät olleet varmoja olivatko hoitajia, opettajia vai molempia, ja mitä heidän pitäisi olla. Erityisesti vasta opettajina aloittaneilla tämä ristiriita oli suuri ja onkin huomioitava, että ammatillisen identiteetin muutos vie aikaa. (Holopainen, A. 2007, 71-75.)

Ammatillinen kasvu eli työssä kehittyminen jatkuu ihannetapauksissa koko työelämän ajan. Jos ihminen ei koe kehittymismahdollisuuksia työssään, saattaa prosessi kuitenkin katketa ja työmotivaatio heiketä. Ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä löytyy yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja yksilöstä itsestään. Kasvun kannalta ratkaisevia ovat yksilön omat havainnot ja tulkinnat niin työstä kuin työympäristöstäkin. Ammatillisen kasvun prosessi vaikuttaa ihmisen itsetuottamukseen ja kykyyn omaksua uusia rooleja, taitoja, tietoja ja asenteita. Työyhteisöllä on tärkeä rooli ammatillisen kasvun tukemisessa ja tehokkaassa kehittämistoiminnassa organisaatio luo kannustavan ilmapiirin, jonka puitteissa ihminen motivoituu ylläpitämään ja lisäämään kompetenssiaan. (Ruohotie, P. 2000, 49-61.)

2.4 Aiemmat tutkimukset

Opettajien työhyvinvointia, työnohjausta ja ammatillista kasvua on käsitelty lukuisissa tutkimuksissa erilaisista näkökulmista. Työhyvinvointiin keskittyvissä tutkimuksissa on tutkittu esim. uupumuksen uhkaa ammatillisen opettajan työssä (Jaamalainen-Lönn, S. ja Kinnunen, S. 2007) ja opettajien työhyvinvointia yleensä (Onnismaa, J. 2010). Opettajien kokemuksia työnohjauksesta on tutkittu esim. Tarja Rossisen opettajakorkeakoulun kehittämishankkeessa (2006) ja Tampereen AMK:n työnohjaajan erikoistumisopinnoissa (Mansikka, M. 2011). Opettajuuden sisältöä ja muutoksia käsittelevistä tutkimushankkeista voi mainita teoriaosuudessa esiin tulleen OPEPRO-hankkeen selvitykset ja julkaisut ja hoitotyön opettajuutta on väitöskirjassaan tutkinut Arja Holopainen (2007). Aiempia tutkimuksia on esitelty lyhyesti liitteenä olevassa taulukossa ([LIITE 1.](#)).

Nyt tehtävän tutkimuksen viitekehys on rakennettu aiempaa tutkimusta huomioiden ja hyväksi käyttäen. Tutkimus poikkeaa aiemmista ennen kaikkea lähestymistavaltaan. Tutkimuksen lähtökohtana ei ole jo saadun työnohjauksen arviointi, työhyvinvoinnin osa-alueiden ja jo käytettyjen kehittämismenetelmien määrittely tai analysointi eikä ammatillisen kasvun prosessin kuvaus, vaikka näitäkin aiheita sivutaan. Sen sijaan tutkimus keskittyy hahmottamaan tietyn opettajaryhmän kokemuksia heidän työnsä ja työhyvinvointinsa haasteista ja esittämään työnohjauksen mahdollisuuksia tukea heidän työssään kehittymistä. Tavoitteena on herättää keskustelua erilaisista työhyvinvoinnin kehittämismenetelmistä ja kiinnittää huomio tällä kertaa ikääntyneiden työntekijöiden tai kokonaisen ammattiryhmän sijasta vasta opettajana aloittaneiden ryhmään. Tuloksia on mahdollista peilata ja verrata laajempiin tutkimuksiin ja etsiä keinoja kohdentaa toimenpiteitä oikeisiin ryhmiin oikeaan aikaan työuraa.

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on varauduttava siihen, että tutkimusongelma saattaa muuttua tutkimuksen edetessä ja usein puhutaankin mieluummin yleisellä tasolla asetettavasta tutkimustehtävästä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin helppo sortua liian yleiseen kysymyksenasetteluun, joka aiheuttaa tutkimuksen jäämisen aineiston luokittelun tasolle. (Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2010, 126.)

Nyt käsillä olevassa tutkimuksessa tehtävänä oli kuvata haastattelujen avulla kohderyhmän kokemuksia työn ja työhyvinvoinnin haasteita ja voimavaratekijöitä ja saadun materiaalin pohjalta analysoida ja koostaa ehdotus siitä, mihin haasteisiin työnohjaus voisi kehittämismenetelmänä vastata ja miten. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli siis kartoittaa mahdollisuuksia työnohjauksen kohdennettuun hyödyntämiseen osana työn ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Tutkimuksen kaksi päätehtävää voidaan tiivistää seuraavasti:

1. Kuvata millaisia haasteita ja voimavaratekijöitä alle viisi vuotta hoitotyön opettajina toimineet työssään kokevat.
2. Selvittää mihin haasteisiin ja miten työnohjaus voisi kehittämismenetelmänä vastata.

Koska haastateltavien kokemuksia eikä siten vastausten suuntaa voinut etukäteen tietää, tutkimustehtävissä ei määritelty esimerkiksi montako hyödyntämisaluetta tai erilaista työnohjausmenetelmää tutkimus tavoitteli. Tutkimuksen tavoitteena ei siis ollut tuottaa mahdollisimman monia erilaisia työnohjauksen hyödyntämismahdollisuuksia. Koska tutkimuksen tarkoituksena oli raamittaa työnohjauksen mahdollisuuksia, seurasi tästä myös, että tutkimuksen osatehtävänä oli eritellä niitä haasteita, joihin joku muu kehittämismenetelmä sopii työnohjausta paremmin sekä kuinka eri menetelmiä voidaan käyttää toisiaan tukien. Yhdeksi osatehtäväksi määrittelin myös keskustelun avaamisen tai laajentamisen siitä, mitä työnohjaus on tai ei ole tai mitä se voi tai ei voi olla. Samoin osatehtävänä oli selvittää, millaisia haaste- ja voimavaratekijöiden yhdistelmiä haastateltavat työhyvinvoinnissaan näkevät.

4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

4.1 Tutkimusmetodologia

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on kohteen mahdollisimman kokonaisvaltainen tutkiminen ja pyrkimyksenä on löytää tosiasioita sen sijaan, että pyrittäisiin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositetaan ihmistä tiedon keruun välineenä ja aineiston hankinnassa suositetaan metodeja, joissa tutkittavien ääni pääsee esille. Tapauksia käsitelläänkin ainutlaatuisina ja aineistoa tutkitaan sen mukaisesti, monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2010, 161-164.)

Tutkimuksen pohjalla on fenomenologis-hermeneuttinen tieteenkäsitys, jossa ihminen on sekä tutkittavana että tutkijana. Fenomenologiseen tutkimukseen kuuluu inhimillisten kokemusten merkitysten tutkiminen ja hermeneuttinen ulottuvuus puolestaan tulee mukaan tulkinnan tarpeen myötä. Tutkijan on rajattava tutkimuksen kohteena oleva yksittäisten ihmisten kokemusmaailma tulkinnan kautta: on olemassa tulkittava aineisto ja tulkinnalla on tietyt periaatteet. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa tarkoitus on nostaa tietoiseksi ja näkyväksi koettua, joka on saattanut häipyä huomaamattomiin tottumuksen myötä tai jota ei ole tietoisesti edes ajateltu. (Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2012:34-35.)

4.2 Haastateltavat

Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (2008, 58-59) kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan yleensä otoksen sijaan harkinnanvaraisesta näytteestä, koska tavoitteena ei ole tehdä tilastollisia yleistysjä, vaan ymmärtää jotain syvällisemmin. Tällöin merkittävää tietoa voidaan saada vain muutamaa henkilöä haastatteleamalla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin pohjalla aristeellinen ajatus siitä, että yksityisessä toistuu yleinen. Tällöin yksittäistä tapausta tarkkaan tutkimaan saadaan näkyviin ilmiölle merkittäviä asioita ja asioita, jotka toistuvat tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi ym. 2010,182.)

Tässä tutkimuksessa olen haastatellut harkinnanvaraisesti kahta alle viisi vuotta OAMK/SOTE:n hoitotyön opettajana toiminutta henkilöä. Esimies toimitti minulle yhteensä viiden kriteerit täyttävän haastattelu ehdokkaan nimet, joille lähetin haastattelupyynnön (ks. [LIITE 2](#)). Lisäksi yksi haastattelu ehdokkaista ehdotti haastateltavaa, johon myös otin yhteyttä. Haastateltavien määrä perustui osin ajankäyttöön (molemmat haastattelut olivat kohtuullisen pitkiä, n. 1.5 h ja 1 h ja useampi haastattelu analyyseineen ei ole opinnäytetyötuntien puitteissa mahdollista) ja osin tutkimuksen tavoitteisiin: kahden henkilön osin hyvinkin erilaiset, osin toisiaan täydentävät kokemukset riittivät hyvin tutkimustehtävään vastaamiseen.

4.3 Aineiston keruu

Tiedonkeruu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Haastattelu menetelmänä valittiin, koska oletin aiheen tuottavan moniin suuntiin viittaavia vastauksia, joita haastattelun aikana oli mahdollista syventää. Haastattelussa korostuu myös tutkittavan aktiivinen, subjektin rooli ja haastateltavan puheen sijoittuminen laajempaan kontekstiin. Teemahaastattelu ottaa lisäksi huomioon vuorovaikutuksen merkitysten synnyssä ja antaa tutkijalle mahdollisuuden edetä haastattelussa suhteellisen vapaasti kysymysten järjestysten ja muodon suhteen, vaikka haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovatkin kaikille samat. (Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 2008,35,49.)

Halusin haastateltavien opettajakokemuksen rajauksella ja haastattelumenetelmän valinnalla varmistaa, että haastateltavilla on mahdollisuus kuvata työtään ja työhyvinvointiaan prosessina, jossa voi olla erilaisia vaiheita, mutta joka kuitenkin on rajattu selkeästi tiettyyn ajanjaksoon. Taustalla oli ajatus siitä, ettei työhyvinvoinnin kokemus ole staattinen, vaan dynaaminen (ks. Marjala, P. 2009, 225) ja että työuran alkuvaiheen työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksia pohdittaessa käytännön kehittämis ehdotuksia voi löytyä jo omaa kehityskaarta tutkittaessa.

Oletuksena oli, ettei haastateltavien näkemys olisi katettavissa suljetuilla kysymyksillä työn haasteista ja työnohjauksen tarpeista, koska esim. tutkittavien käsitykset siitä mitä työnohjaus on ja mihin sitä käytetään voivat vaihdella (ks. esim. Alhanen ym. 2011, 21-22). Haastattelumenetelmän valinnalla halusin painottaa tutkittavien henkilökohtaista näkemystä omasta työhyvinvointistaan ja vasta analyysin pohjalta lähestyä työnohjauksen mahdollisia toiminta-alueita ja hyötyjä

tällä alueella. Kysymykset haastateltavien työnohjauskokemuksesta suunnittelin tukemaan johtopäätösvaihetta, jossa määrittelin eri kehittämismenetelmien välisiä rajapintoja.

Tutkimuksen haastattelut toteutettiin nauhoitettuina teemahaastatteluina, jonka pohjana toimi teemahaastattelurunko (ks. [LIITE 3](#)). Ennen varsinaisia haastatteluja haastattelurunko testattiin suorittamalla esihaastattelu yhdelle vapaaehtoiselle osallistujalle. Esihaastattelun jälkeen haastattelurunkoon tehtiin kaksi lisäystä, mutta koska muutokset eivät olleet merkittäviä ja niiden sisältö tuli tarvittavalla tasolla katetuksi myös esihaastattelussa, otin esihaastattelun mukaan tutkimusaineistoon.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina tammikuussa ja joulukuussa 2012. Haastatteluympäristönä oli molemmissa haastatteluissa haastateltavan opettajan itsensä valitsema rauhallinen paikka; työhuone tai luokka. Haastattelut etenivät haastatteluteemojen mukaisesti, mutta kysymysten muoto, järjestys ja tarkentavat kysymykset vaihtelivat haastateltavien tuottaman tiedon mukaisesti. Pyrin koko ajan pitämään mielessä, että laadullisessa tutkimuksessa on perimmiltään kysymys tarinoiden kertomisesta (Kylmä, J. ja Juvakka, T. 2007, 80) ja rajasin haastattelua kysymyksillä ja keskeytyksillä mahdollisimman vähän, jotta kumpikin haastateltava saisi oman tarinansa kerrottua juuri haluamaine painotuksineen.

Litteroin haastattelut niitä seuraavien päivien aikana sanasta sanaan. Auki kirjoitettua tekstiä kertyi yhteensä 19 sivua 1,15 rivivälillä. Kirjoitusvaiheessa myös numeroin haastattelut (1-2) haastateltavien tunnistamiseksi ja kirjoitin haastattelut eri väreillä.

4.4 Aineiston analyysi

Analysoin aineiston aluksi käyttäen laadullista, induktiivista sisällönanalyysia (ks. Tuomi, J. ja Sarajarvi, A. 2009, 109). Ennen analysoinnin aloittamista määrittelin analyysiyksiköksi ajatuksellisen kokonaisuuden. Ajatuksellinen kokonaisuus on sanan, lauseen tai useamman lauseen muodostama ilmaus, joka ensimmäisen tutkimustehtävän mukaisesti kuvaa työn tai työhyvinvoinnin haastetta tai voimavaratekijää tai toisen tutkimustehtävän mukaisesti työnohjouksen hyödyntämismahdollisuuksia. Haastattelujen jälkeen litteroin aineiston ja luin sen läpi useaan kertaan. Pelkistin aineiston nostamalla esiin tutkimustehtävän kannalta oleelliset ilmaukset alleviivaamalla ne paperiversioon ja kokoamalla ne sitten haastattelukohtaisesti erillisiin tiedostoihin. Tämän

jälkeen tiivistin alkuperäisilmaukset pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Mikäli haastateltava oli ilmaissut saman asian useaan kertaan eri tavoin, valitsin tässä vaiheessa niistä yhden ilmaisun pelkistettäväksi.

Seuraavassa vaiheessa ryhmittelin aineiston samankaltaisuuksien ja erojen mukaan alustaviin alakategorioihin. Muodostetut kategoriat nimesin sisältöä kuvaavilla käsitteillä, jotka tiivistivät aineistoa suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Taulukossa 1 on esimerkki aineiston pelkistämisestä ja ryhmittelystä.

TAULUKKO 1. Aineiston pelkistäminen ja ryhmittely alakategorioihin tarkasteltaessa työn ja työhyvinvoinnin haasteita

Alkuperäisilmaisu haastattelussa	Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria
"siinä ei ollenkaan katota sun substanssia, osaamista vaan se on ihan sitä mitä muita jää yli"	*Osaamista ei katsota töitä jaettaessa *Työt muilta ylijääneitä tunteja	
"jos seitsemän eri ainetta täytyy yks kaks opettaa, niin sää et voi hallita niitä kaikkia"	*Ei voi hallita seitsemää ainetta heti	
(Perehdytys) "oli suhteellisen hyvä ... mutta että se miten se oli suunniteltu sinne päiväjärjestyseen, ei aina ollu kovin järkevää"	*Perehdytyksen toteutus ontuu	
"meidän lukujärjestysasiat tulevat aina varsin myöhään, eli ... meidän loma-aika menee siihen, että me tehdään töitä suunnitellaan sitä tulevaa opetusta"	*Lukujärjestykset tulevat liian myöhään *Loma-ajat joutuu käyttämään opetuksen suunnitteluun	*Työjärjestelyt
"tällä hetkellähän meillä voi olla aivan hirveitä heittoja eri periodeilla. Et jossaki sä saatat opettaa kaheksassa eri opintojaksossa ja sitte jollaki periodilla sielä on kaks."	*Työ jakautuu vuoden aikana epätasaisesti	
"joudutaan tekemään tuplatöitä aika paljon, esimerkiksi meidän	*Toimimattomat järjestelmät aiheuttavat lisätyötä	

Analyysin seuraavassa vaiheessa ryhmittelin muodostetut alakategoriat yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien perusteella yläkategorioiksi, mikä jatkoi jo edellisessä vaiheessa alkanutta aineiston abstrahointia. Abstrahoinnissa ”erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä” (Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2012, 111). Tämän jälkeen tiivistin yläkategoriat vielä neljään pääkategoriaan.

Tutkimuksen toisena päätehtävänä selvitin työnohjauksen soveltuvuutta työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä eri tilanteisiin. Tässä osuudessa käytin aineistolähtöisen analyysin rinnalla abduktiivista päättelyä I. teoriaohjaavaa analyysiä (ks. Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2009,100), kun peilasin luokiteltuja haasteita esim. jo tutkittuihin kokemuksiin työnohjauksen käytettävyydestä.

4.5 Eettiset lähtökohdat

Hirsjärven ja Hurmeen (2008,20) mukaan ”ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa mainitaan tärkeimpinä eettisinä periaatteina yleensä informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys” ja lisäksi esim. tutkijan toiminta ammatti-ihmisenä kuuluu eettisten kysymysten piiriin. Tässä tutkimuksessa haastateltavat valittiin vapaaehtoisista, jotka haastattelupyynnössä saavat kirjallisen selvityksen tutkimuksen sisällöstä. Haastattelut ovat täysin luottamuksellisia ja haastattelunauhat sekä litteroinnit ovat ainoastaan tutkijan käytössä. Nauhoituksissa ja litteroinneissa ei mainita haastateltavia nimeltä ja tutkimusraporttiin lainattiin suoraan ainoastaan sellaisia haastattelun osia, joista haastateltavia ei ole mahdollista tunnistaa. Molemmat haastatellut saivat luettavakseen ja hyväksyttäväkseen kaikki tutkimusraporttiin suoraan lainattavat osat ennen raportin julkaisua. Haastatteluilla kerättyä tietoa ei käytetä tutkimuksen ulkopuolella ilman haastateltavien lupaa.

Vaikka olen oppilaitoksen opiskelija, haastattelin haastateltavia tutkijan, työnohjaajan ja tulevan terveydenhoitajan näkökulmasta, ei opiskelijan roolissa. Subjektiivisten näkemysten minimoimiseksi pyrin teemahaastattelujen avulla heijastamaan tutkittavien maailmaa ja luomaan toimivan

vuorovaikutussuhteen (ks. Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 2008,18,48). Haastattelut tehtiin haastateltavien kanssa sovitussa rauhallisessa paikassa, jossa muita kuulihoitoja ei ollut läsnä.

Tutkimusaiheen eettiseen pohdintaan kuuluu tutkijan vastuu aiheensa valinnasta ja sen selkiyttäminen, kenen ehdoilla ja miksi tutkimukseen ryhdytään (Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2009, 129). Pohdin tutkimuksen aihetta määritellessäni opiskelija-opettaja-suhdetta ja sen mahdollisesti haastateltaville aiheuttamaa epämukavuutta heidän tuodessaan esiin henkilökohtaisia tuntemuksiaan oppilaitoksen opiskelijalle. Tulin siihen tulokseen, että tutkimuksen pohja on eettisesti kestävä, koska tutkimuksen tavoitteisiin ei kuulu opettajan ja opiskelijoiden välisen vuorovaikutuksen tutkiminen. Luottamuksellisuuden säilyttämiseksi en myöskään käytä tai hyödynnä mitään esiin tulleita seikkoja tutkimusalueen ulkopuolella. Haastattelut ovat opettajalähtöisiä ja heidän oli halutessaan mahdollista jättää vastaamatta minkä tahansa teema-alueen kysymyksiin. Tutkimuksen tuloksia ja niiden luotettavuutta arvioidessa on huomioitava, että mahdolliset opettaja-opiskelijasuhteeseen liittyvät haasteet voivat jäädä tulematta esiin, ellei haastateltava halunnut niistä puhua. Vaikka olen hoitotyön opiskelija, on tässä tutkimuksessa näkökulma ennen kaikkea työnohjaajan ja tulevan terveydenhoitajan, jolloin aiheen valintaan ovat ensisijaisesti vaikuttaneet tulosten hyödyntämismahdollisuudet tulevassa työssäni.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita, mutta tutkimusta kokonaisuutena arvioidessa painottuu sen johdonmukaisuus. Tutkimuksesta tulee käydä ilmi mitä on tutkittu ja miksi, tutkijan oma suhde tutkimukseen, miten aineisto on kerätty ja analysoitu, miten tutkijan ja tiedonantajien välinen suhde toimi ja miksi tutkimusraportti on luotettava. Käytännössä tutkijan tulee antaa lukijoille riittävästi tietoa siitä miten tutkimus on tehty ja tämän tutkija on varmistanut yllämainittujen asioiden johdonmukaisella ja selkeällä kirjaamisella. (Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2009,140-141.) Tämän raportin tarkoituksena on avata tutkimusprosessi niin tarkkaan, että lukija voi varmistua tutkimuksen luotettavuudesta.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset käsitellään tutkimustehtäviin vastaavien, aineiston analyysivaiheessa induktiivisen sisällönanalyysin avulla muodostettujen pää- ja yläkategorioiden mukaisesti otsikoituna. Pääkategoriat ovat työn ja työhyvinvoinnin haasteiden osalta *Hallinnan tunteen puute* ja *Heikot tukirakenteet* sekä työn ja työhyvinvoinnin voimavarojen osalta *Työn hallinta* ja *Työn ja muun elämän tasapaino*. Pääkategorioiden alla olevien yläkategoriat on muodostettu alakategorioista, joiden muodostamisen havainnollistamiseksi tekstiin on sisällytetty suoria lainauksia alkuperäisaineistosta. Tulosten loppuun on koottu haastateltujen näkemykset työnohjauksesta ja heidän ehdotuksensa työnohjauksen hyödyntämisestä. Työnohjauksen mahdollisuuksia haasteisiin vastaamisessa käsitellään tarkemmin Johtopäätökset-luvussa. Aineiston abstrahointi työn ja työhyvinvoinnin haasteiden ja voimavarojen osalta on esitetty kootusti alla (TAULUKOT 2 ja 3).

TAULUKKO 2. Aineiston abstrahointi: työn ja työhyvinvoinnin haasteet

Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
*Työjärjestelyt	*Työtehtävät	*Hallinnan tunteen puute
*Suuri työmäärä		
*Ennustettavuuden puute		
*Vaikutusmahdollisuuksien puute		
*Puuttuva osaaminen		
*Suuret, heterogeeniset opetusryhmät		
*Omat vaatimukset	*Työn tekemisen tapa	
*Vaikeus asettaa rajoja		
*Ammatti-identiteettien ristiriita		
*Oma jaksaminen	*Fyysinen ja psyykkinen terveys	*Heikot tukirakenteet
*Fyysinen työympäristö ja ergonomia		

*Kollegiaalisen tuen puuttuminen	*Ympäristön tuki	
*Työterveyshuolto irrallaan työstä		
*Johtajien esimerkki puuttuu		

TAULUKKO 3. Aineiston abstrahointi: työn ja työhyvinvoinnin voimavaratekijät

Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
*Luottamus omaan osaamiseen	*Osaamisen tunne	*Työn hallinta
*Vahva ammatti-identiteetti		
*Kokemuksen mukanaan tuoma perspektiivi		
*Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön		
*Realistiset vaatimukset omalle työlle		
*Työn imu ja sitoutuminen		
*Positiivinen ja rakentava palaute	*Onnistumisen kokemukset	
*Arvostus		
*Kollegiaalinen yhteistyö		
*Opiskelijoiden oppimaan herääminen		
*Moniammatillinen yhteistyö		
*Selkeästi rajattu työ- ja vapaa-aika	*Työn ja muun elämän tasapaino	*Työn ja muun elämän tasapaino
*Perhe		
*Liikunta		
*Oma jaksaminen		

5.1 Haasteet: Hallinnan tunteen puute

Hallinnan tunteen puute ilmeni haastatelluilla työtehtäviin ja työn tekemisen tapaan liittyvinä ajatuksina, joiden kautta välittyi omien tavoitteiden ja käytännön työn tekemisen välinen ristiriita ja siihen liittyvät negatiiviset tunteet.

5.1.1 Työtehtävät

TAULUKKO 4. Työtehtäviin liittyvät haasteet

Alakategoria	Yläkategoria
*Työjärjestelyt	*Työtehtävät
*Ennustettavuuden puute	
*Suuret ja heterogeeniset opetusryhmät	
*Puuttuva osaaminen	
*Suuri työmäärä	
*Vaikutusmahdollisuuksien puute	

Haastatellut kokemat työtehtäviin liittyvät haasteet voidaan jakaa kuuteen alakategoriaan yllä olevan TAULUKKO 4:n mukaisesti: työjärjestelyt, ennustettavuuden puute, suuret ja heterogeeniset opetusryhmät, puuttuva osaaminen, suuri työmäärä ja vaikutusmahdollisuuksien puute. Haastatellut kokivat, että töitä ei jaeta järkevästi osaamisen perusteella, vaan nuori opettaja saa käytännössä vanhoilta opettajilta yli jääneitä tunteja miltä tahansa opetettavalta alueelta riippumatta omista toiveista ja olemassa olevasta substanssiosaamisesta. Uusia osaamisalueita voi tulla kerralla useita ja niiden haltuun otto sille tasolle, että voi asioita opettaa, vie paljon aikaa. Samaan aikaan uusien aineiden opiskelun kanssa nuori opettaja yrittää perehtyä organisaatioon ja työyhteisöön, mikä ei kuitenkaan välttämättä näy työjärjestelyissä järkevinä, perehdytykselle varattuina aikoina. Oma opettajuutta pitäisi rakentaa samalla kun yrittää oppia uutta ja työ vie käytännössä ensimmäisenä vuonna kaiken vapaa-ajan.

"Ihan niinku kaikki muutki uudet opettajat on sanonu niin on semmonen olo niinku ois jätäämpäri"

Haastatellut tuovat tässä kategoriassa esiin myös työn hallinnointiin ja koko organisaation toimintaan liittyviä haasteita, kuten lukujärjestysten myöhäiset valmistumiset ja työssä käytettävien jär-

jestelmien toimimattomuuden. Nämä haasteet eivät sinänsä koske vain nuoria, vasta-aloittaneita, vaan kaikkia opettajia. Jos kurssien käytännön toteutus jää viime tippaan ja töitä joutuu tekemään jopa loma-aikoina tai jos saman työn joutuu tekemään useaan kertaan järjestelmien toimintahäiriöiden vuoksi, seuraa herkästi turhautumista. Haastatteluista välittyy myös, että opettajat haluaisivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin omaa osaamistaan hyödyntäen ja opiskelijoiden hyödyksi, mutta he kokevat järjestelmän ja säästöpainneiden pakottavan heidät tekemään ratkaisuja, jotka eivät edistä opiskelijoiden oppimista.

”Opiskelijoiden turvallisuudenkin näkökulmasta joudutaan tekemään oppimisen kannalta epäedullisia ratkaisuja ja se on se haaste. Se tuntuu opettajasta kurjalta, koska itellä on aina se ajatus, että kun minun tunnilta lähetään niin silloin voidaan sanoa, että minä osaan tai ainaki on tullu tiedollinen ristiriita oman ajattelumaailman kanssa.”

5.1.2 Työn tekemisen tapa

TAULUKKO 5: Työn tekemisen tapaan liittyvät haasteet

Alakategoria	Yläkategoria
*Omat vaatimukset	
*Vaikeus asettaa rajoja	*Työn tekemisen tapa
*Ammatti-identiteettien ristiriita	

Työn tekemisen tapa jäsentyi työhyvinvoinnin haasteiden osalta TAULUKKO 5:n mukaisesti kolmen alakategorian alle: omat vaatimukset, vaikeus asettaa rajoja ja ammatti-identiteettien ristiriita. Kun uusia opetettavia aineita on paljon, vie niiden omaksuminen luonnollisesti paljon aikaa. On kuitenkin paljolti myös luonnekysymys, kuinka syvälle opettaja opetettavissa alueissa haluaa pureutua ja mitä oman työn hyvä laatu kullekin tarkoittaa. Samoin on pitkälti henkilökohtaista, kuinka paljon painoarvoa ihminen asettaa työlleen suhteessa vapaa-aikaan. Jokainen haluaa tehdä työnsä hyvin, mutta omalle työlle asetetuissa vaatimuksissa saattaa silti olla suuria yksilöllisiä eroja. Haastatellut opettajat kokivat osaksi huomaamattaan syventyneensä opetettavien asioiden itseopiskeluun ja opetettavan materiaalin tuottamiseen niin, että työn ja vapaa-ajan raja hämärtyi.

”Kello on kakstoista yöllä ja itte vielä surffaat, että mitähän vielä vois olla semmosta uutta”

Kun työ ja asiat kiinnostavat, on niiden maailmaan helppo uppoutua, mutta vaikeampaa on huomata milloin työ nielee liian suuren osan elämästä ja päättää, mihin omat rajat asettaa silloin, kun käytännössä työaika on määriteltävä itse. Vaikka opettaja olisi tietoinen tiukempien rajojen tarpeesta, uuden työn imu saattaa olla niin voimakas, että vain arjen välttämättömät rutiinit, kuten esim. lapsista huolehtiminen, irrottavat ajatukset ja toiminnot työstä. Vaikka työ ei aja perheen edelle, omat tarpeet saattavat jäädä sivuun.

"Imu tässä työssä on niin voimakas, hoitajana se oli selkeästi rajatumpaa, nythän tässä ei oo mitään rajaa, että tätä vaan tekis kaiken aikaa, jos ei sitten ois joku pysäyttävä tekijä."

Oman haasteensa työn tekemiseen voi tuoda opettajan kokema ammatti-identiteettien välinen ristiriita. Mikäli aloittelevalla opettajalla on hyvin vahva hoitajan identiteetti, se saattaa näkyä vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa toimintatapoina, jotka kuormittavat opettajaa kohtuuttomasti. Vaatii aikaa ja tietoista omien toimintatapojen muutosta, jotta opettaja pystyy hyväksymään sen, että nyt pääkäytössä on opettajaosaaminen ja olemassa olevaa hoitajaosaamista hyödynnetään rajatunmin.

"Pitäis olla itsellä se selkeä raja us siihen, että mä oon opettaja, mutta mulla on se (hoitaja)osaaminen, mä pystyn ohjaamaan tätä ihmistä tällä tavalla eri paikkoihin"

5.2 Haasteet: Heikot tukirakenteet

Heikkojen tukirakenteiden kategoria koostui haastatteluissa toisaalta fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyvistä tekijöistä ja toisaalta ympäristön tuesta. Tässä kategoriassa korostuvat työhyvinvoinnin tiivis yhteys ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä yksilön ja työyhteisön työhyvinvointikokemusten linkittyminen paitsi toisiinsa, myös laajemmin ajateltuna hyvinvointiin organisaatiotasolla.

5.2.1 Fyysinen ja psyykkinen terveys

TAULUKKO 6. Fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen liittyvät haasteet

Alakategoria	Yläkategoria
--------------	--------------

*Oma jaksaminen

*Fyysinen ja psyykkinen terveys

*Fyysinen työympäristö

Fyysisen ja psyykkisen terveyden alakategorioiksi (TAULUKKO 6) jäsenyivät toisaalta haastattelujen kokemukset omasta jaksamisestaan ja toisaalta fyysinen työympäristö ja sen merkitys työhyvinvoinnille. Omaan jaksamiseen liittyen haastatellut toivat selkeästi esiin kokemansa eri tekijöiden yhteisvaikutukset ja niiden myötä muodostuvan, negatiivisia asioita voimistavan kierteen. Yllä luvussa 5.1. kuvatut työjärjestelyihin ja työn tekemisen tapaan liittyvät haasteet ruokkivat fyysistä väsymystä ja toisaalta asioiden jatkuva mielessä pyöriminen ja ylipitkät työpäivät aiheuttivat univaikeuksia, jotka puolestaan lisäsivät paitsi henkistä uupumista, myös fyysistä väsymystä. Haastatellut kokivat, että väsyneenä ei jaksakaan pitää huolta itsestään esim. liikkumalla ja huono kunto puolestaan herkistää sairauksille, jolloin ongelmien kierre on valmis.

"Siinä vaiheessa sitte uskaltauduin puhumaan siitä, että on tosi rankkaa täällä töissä ja että ei taho millään jaksaa, että on menny unet ja välillä tuntuu, että onko sitä enää ihmisenkään."

Fyysisen työympäristön merkitys ei noussut haastatteluissa esiin suurina haasteina, mutta toinen haastateltavista mainitsi, että mahdollisesti huonolla sisäilmalla oli ollut vaikutusta hänen fyysiseen terveyteensä ja että työpisteen ergonomiassa oli korjattavaa.

5.2.2 Ympäristön tuki

TAULUKKO 7: Ympäristön tuen puutteeseen liittyvät haasteet

Alakategoria	Yläkategoria
*Kollegiaalisen tuen puuttuminen	
*Johtajien esimerkin puuttuminen	*Ympäristön tuki
*Työterveyshuollon irrallisuus työstä	

Haastatellut kokivat, että ympäristön tuella on merkitystä heidän työhyvinvoinnilleen. Ympäristön tukeen liittyvistä haasteista alakategorioiksi erottuivat TAULUKKO 7:n mukaisesti työyhteisötasolla kollegiaalisen tuen puuttuminen, työyhteisö- ja organisaatiotason tekijöistä johtajien esimerkin puuttuminen sekä ulkoisista tukirakenteista työterveyshuollon irrallisuus työstä. Nuorten ja vanhojen opettajien välinen kuilu tuli esiin haastatteluissa useissa käytännön esimerkeissä. Nuoret opettajat kokivat vanhojen opettajien puolelta mm. vähättelyä, kateutta ja haluttomuutta tehdä

yhteistyötä. Nämä ilmenivät joko epäsuorasti esim. huomiotta jättämisenä kohtaamistilanteissa tai suoraan keskustelussa.

”Kun valitin, että ku kaikki on tällä tavalla uutta, materiaalit ja näin, niin hän oikeen närkästy ja sano, että kuule me on kaikki jouduttu käymään tämä läpi, niin että turhaan siinä valitat”

Molemmat haastatellut kertoivat ensimmäisen opetusvuoden olleen hyvin raskaan ja että kollegiaalisen tuen puuttuminen ja eräänlainen ”tytöttely” vaikuttivat negatiivisesti paitsi työhyvinvointiin, myös muuhun arjessa selviytymiseen.

”Kun sinä nuorena tulet tänne, niin koetapas pysyä ruodussa. Ja se vaikutti siinä alussa työhyvinvointiin ihan todella merkittävästi, eli ensimmäinen puoli vuotta kyllä oli niin äärettömän raskas taival täällä.”

Nuoret opettajat kokivat myös, että heidän näkemyksensä opettajan työstä ja työn tavoitteista on erilainen kuin vanhemmalla opettajapolvella ja että nämä asiat vaikuttavat käytännön yhteistyöhön ja tiedon jakamiseen negatiivisesti.

”Nämä vanhemman polven opettajat ei kaikki oo sisäistänyt sitä. Tää ei oo yksilötyötä eikä tää oo yksilöurheilusuuritus olla opettajana, vaan pitäis tehdä sitä yhteistyötä ja opiskelijoitten parhaaksi”

Toisaalta opettajat tiedostivat, että osaksi kommunikaation ja yhteistyön haasteisiin vaikuttaa yhteisöllisyyden puute. Haastatellut kaipasivat omaan yksikköön ja osastoon mahdollisuuksia sellaiseen avoimeen ja vapaaseen yhdessäoloon, jota eivät rasita opetuksen paineet ja suunnittelukiireet.

Haastatellut nostivat työyhteisön haasteita käsitellessään esiin puheiden ja käytännön toiminnan väliset ristiriidat. Hyvät johtajat toimivat alaisilleen esimerkkinä ja haastateltujen mielestä koulussa ei näy tarpeeksi se, että johtajat käytännössä astuisivat esiin ja ylläpitäisivät omalla toiminnallaan positiivista ilmapiiriä. Haastateltavat kaipasivat nimenomaan pieniä asioita: hymyä, iloa ja sellaista asennetta, että ei narista turhista. Vastaavaa puheiden ja käytännön toiminnan välistä ristiriitaa nousi esiin myös haastateltujen yhteistyökuvauksista työterveyshuollon kanssa. Vaikka työterveyshuoltoa arvostettiin paikkana, jossa saa apua ja jossa voi avoimesti puhua, tuli esiin myös pettymystä siihen, että työterveyshuollon henkilökunta ei oikeasti tunne opettajien työtä. Opettajat kokivat, että välillä toimintaa on vain toiminnan vuoksi ja että sen sijaan he kaipaisivat

todellista asioiden sisäistämistä, minkä myötä saataisiin aikaan todellisia parannuksia työhyvinvointiin.

5.3 Voimavarat: Työn hallinta

Edellä esitettiin hallinnan tunteen puute yhtenä haastateltujen kokemana työn ja työhyvinvoinnin haasteena. Haastatteluissa nousi esiin kuitenkin myös vastakkainen näkökulma eli voimavaroja antavaksi koettu tunne siitä, että työ on mukavasti hallinnassa. Työn hallinta ilmeni haastatteluisa osaamisen tunteena ja onnistumisen kokemuksina.

5.3.1 Osaamisen tunne

TAULUKKO 8. Osaamisen tunteeseen liittyvät voimavaratekijät

Alakategoria	Yläkategoria
*Luottamus omaan osaamiseen	*Osaamisen tunne
*Vahva ammatti-identiteetti	
*Kokemuksen mukanaan tuoma perspektiivi	
*Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	
*Realistiset vaatimukset omalle työlle	
*Työn imu ja sitoutuminen	

Haastatellut ilmaisivat osaamisen tunnetta *TAULUKKO 8:n* mukaisesti kuudessa kategoriassa: luottamus omaan osaamiseen, vahva ammatti-identiteetti, kokemuksen mukanaan tuoma perspektiivi, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, realistiset vaatimukset omalle työlle ja työn imu ja sitoutuminen. Hoitotyön opettajat kokivat, että opetustyön alkaessa heille oli selkeästi apua monipuolisesta, aiemmasta työkokemuksesta ja tietoteknisestä osaamisesta. Työkokemus antoi valmiuksia elävöittää opetusta ja tuoda siihen vakuuttavuutta huolimatta vähäisestä opetuskokemuksesta.

”Koska sen työn tuntee niin omaksi, niin pystyy jotenkin elämään sitä mitä puhuu”

He vertasivat osaamistaan myös vanhoihin kollegoihin ja saivat luottamusta omaan osaamiseensa, kun huomasivat kykenevänsä arvioimaan esim. opetusmateriaalin ajantasaisuutta ja kehitystarpeita. Haastateltujen peilattaessa omaa nykytilannettaan aloitusvuoteen he totesivat työhyvinvoinnin parantuneen jo siksikin, että talon tavat ovat tulleet tutuiksi ja kokemuksen karttuessa asioita on helpompi asettaa oikeisiin mittasuhteisiin.

Toinen haastateltu kertoi ammatti-identiteettinsä olevan selkeästi opettajan, ei hoitajan. Tästä haastattelusta välittyi monipuolisen työkokemuksen mahdollistama ammatti-identiteetin kasvu-prosessi, jonka seurauksena opettaja tunnistaa vahvuutensa ja on tehnyt valintansa sen osalta, mitä vahvuuksia haluaa päivittäisessä työssään hyödyntää ja sen myötä on tietoisesti valinnut opettajan työn. Vaikka toinen haastateltava kertoi ammatti-identiteettinsä olevan vielä selkeästi hoitajan, myös hän sanoi, että opettajan identiteetti oli pikku hiljaa vahvistumassa. Haastatteluista välittyi ammatillisen kasvun prosessi myös suhtautumisessa omaan työhön. Haastatellut kokivat positiivisena ja voimavaroja antavana paitsi työn imun ja sen mukanaan tuoman sitoutumisen, myös sen kun he pystyivät vaikuttamaan oman työnsä sisältöön niin, että saivat toteuttaa vahvuuksiaan ja kiinnostuksensa kohteita. Samoin voimavaroja antoi, kun huomasi osaavansa itse rajata vaatimukset omalle työlle ja sen laadulle niin, ettei turhia syyllisyyden tunteita tarvinnut kantaa.

"Itelle on ollut suuri oppimiskokemus tuoki, että kaikkea ei tarvi kaataa sinne opiskelijoiden niskaan, vaan vaan ne perusasiat ja sitte niitä hyviä lähteitä."

5.3.2 Onnistumisen kokemukset

TAULUKKO 9. Onnistumisen kokemukset voimavaratekijöinä

Alakategoria	Yläkategoria
*Positiivinen ja rakentava palaute	*Onnistumisen kokemukset
*Kollegialinen yhteistyö	
*Arvostus	
*Opiskelijoiden oppimaan herääminen	
*Moniammatillinen yhteistyö	

Ei ollut yllättävää, että haastatteluissa opettajat toivat esiin onnistumisten kokemusten voimavaroja antavaa merkitystä työhyvinvoinnilleen. Onnistumisen kokemukset voidaan jakaa TAULUKKO

9:n mukaisesti viiteen kategoriaan, positiivinen ja rakentava palaute, kollegiaalinen yhteistyö, arvostus, opiskelijoiden oppimaan herääminen ja moniammatillinen yhteistyö. Opiskelijoilta saatava palaute oli opettajille tärkeää ja he kokivat tärkeäksi saadun palautteen paitsi opetuksen laadusta (opiskelijat kokivat oppineensa) myös siitä, että heistä pidettiin opettajina. Positiivisen palautteen lisäksi opettajat arvostavat myös asiallisesti annettua rakentavaa palautetta.

”Sitte on opiskelijat joskus tullu tunnin jälkeen sanomaanki että on oppineet paljo ja oon kiva opettaja, niin semmonen on sitä parasta”

Erityisen hyvältä opettajasta tuntuu kentältä saatu kannustava palaute, joka kohdistuu omaan opetusalueeseen ja joka osoittaa käytännössä opiskelijoiden oppineen ja opettajan täten onnistuneen tehtävässään.

”Ja totta kai se lämmitti, koska mä tiesin että se oli se minun osaamisalue, jota minä oon opettanu ja mun mielestä oli ihan mahtavaa, että opiskelijat oli sisäistäny ja uskalsivat viedä sen sinne käytäntöön niin sillon tuli itelle semmonen onnistumisen kokemus.”

Haastatellut kertoivat arvostavansa myös kollegoilta saatua palautetta ja kollegan välittämää hyvää opiskelijapalautetta. Aivan uran alussa he kokivat lohduttavana, kun kokeneemmat kertoivat tiettyjen tuntemusten olevan normaaleja ja että niistä pääsee kyllä yli. Ylipäänsä sujuva yhteistyö kollegoiden kanssa, keskinäinen arvostus, arvostava vuorovaikutus ja tunne siitä, että kollegat auttavat toisiaan tarvittaessa, antoi voimia ja iloa. Vastauksista välittyi jonkin verran jako opettajasukupolvien kesken; haastatellut kertoivat nuorten tekevän keskenään yhteistyötä ja kannustavansa toisiaan, mutta vanhempien opettajien osalta he kokivat, että toisten kehuminen ei ehkä tule niin luonnostaan. Toisaalta toinen haastatelluista pohti, että toisten kanssa esim. suunnittelutyö vain sujuu niin hienosti, että yhteistyötä heidän kanssaan tulee tehtyä enemmän.

Haastatellut saivat onnistumisen kokemuksia myös nähdessään opiskelijoissa heräävän halun oppia ja muuttaa omia käsityksiään. Opettajan rooli näyttäytyi näissä tilanteissa herättelijänä, rohkaisijana ja kyseenalaistamiseen kannustajana. Toisaalta opettajat kokivat tyydytystä myös moniammatillisessa yhteistyössä toimiessaan verkostoissa, joissa jokaisella on selkeästi oma roolinsa; näissä tilanteissa opettajan rooli näyttäytyi asiantuntijana, luontevana kontaktien kehittäjänä ja eri osapuolten kanssa toinen toisiltaan tasavertaisesti oppivana oman työnsä kehittäjänä.

5.4 Voimavarat: Työn ja muun elämän tasapaino

TAULUKKO 10. Työn ja muun elämän tasapaino voimavaratekijänä

Alakategoria	Yläkategoria
*Selkeästi rajattu työ- ja vapaa-aika	
*Liikunta	*Työn ja muun elämän tasapaino
*Oma jaksaminen	

Jos haasteiden puolella nousivat esiin vaikeudet vetää rajoja työn ja vapaa-ajan välille sekä väsymys ja sen aiheuttama negatiivinen kierre, on voimavarojen osalta ilmeistä, että työn ja muun elämän tasapaino kokonaisuudessaan lisäävät työhyvinvointia ja sen myötä kokonaiselämän hyvinvointia. Tämän kategorian alle on koottu TAULUKKO 10:n mukaisesti vastauksia alakategorioista selkeästi rajattu työ- ja vapaa-aika, perhe, liikunta ja oma jaksaminen. Haastatellut totesivat, että työn ja vapaa-ajan rajat täytyy jokaisen itse asettaa ja niitä myös sinnikkäästi ja tietoisesti noudattaa päivittäin. Haastatellut arvostavat työpaikan kautta saatavia liikuntaseteleitä ja kokevat tärkeänä, että jokainen löytää itselleen voimauttavan tavan liikkua. Perhe ja etenkin lapset antavat voimia työhön vaikeimpinakin aikoina, mutta kun työn ja vapaa-ajan suhde on oikea ja unen ja liikunnan määrä riittävä, on mieli virkeä ja hyvä kokonaishyvinvointi välittyy ihmisestä ulospäin myös muille.

”Ja se oli kyllä niin mahtava kokemus ku voi viikonlopun jälkeen sanoa, että mää en oo tehny töitä viikonloppuna, että mää oon vaan ollu lasten kans, oon voinu ulkoilla ja oon alottanu taas urheilun ja on semmosta normaalia, että ei oo 24/7 mielessä se työ”

5.5 Työnohjaus ja sen hyödyntäminen

Toisella haastateltavalla oli kokemusta työnohjauksesta aiemman työpaikkansa kautta yhden ryhmäohjauskerran verran. Hänen kokemuksensa työnohjauksesta oli lähinnä hämmentävä eikä erityisen positiivinen, koska hän ei ohjauksen aikana kokenut, että hänellä olisi ollut osallisuutta tai sanottavaa ohjauksen keskiössä olevaan keskusteluun. Haastateltu koki, että työnohjausta käytetään liian usein äärimmäisenä keinona, kun se tulisi pikemminkin nähdä ensimmäisenä väliintulona tai luontevana kahvittelutyypin tapahtumana, joka antaisi mahdollisuuden kes-

kustella työyhteisön asioista jonkun ulkopuolisen henkilön ohjaamana silloin kun häiritsevät asiat ovat vielä pieniä. Haastateltu ehdottaakin, että työnohjausta tai vastaavaa keskustelutilannetta järjestettäisiin säännöllisesti ennaltaehkäisemään isoja ongelmia:

”Pitäis olla tällöinen foorumi missä keskusteltais ja ainaki ku tiijetään niinku tässä talossaki ku tehään töitä vuodesta toiseen, niin ne on aika paljo niitä samoja ristiriitoja, niin että jotenki keskusteltais, ettei niitä tulis”

Toinen haastateltava, joka ei koskaan ole ollut työnohjauksessa, on samoilla linjoilla toivoessaan, että ryhmämuotoista työnohjausta käytettäisiin tuomaan vastapainoa opettajan usein kovin yksinäiselle suunnittelu- ja ongelmanratkaisutyölle. Hän näkee, että työnohjauksen avulla olisi mahdollista saada paitsi vertaistukea, myös uusia työkaluja omaan arkeen ja sen ongelmatilanteisiin. Hän tuo myös esiin, että työnohjauksessa olisi mahdollista käsitellä itse kunkin työhyvinvointia heikentäviä asioita ja sanoo, että työnohjaus olisi *”aika, jolloin voi pysähtyä oikeasti pohtimaan sitä, että mitä vois tehdä toisin.”*

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Työhyvinvoinnin haasteet ja voimavaratekijät

Haastattelujen pohjalta hahmotetut tärkeimmät työhyvinvoinnin haasteet liittyivät hallinnan tunteen puutteeseen ja heikkoihin tukirakenteisiin. Voimavaroja lisäävinä puolestaan koettiin työn hallinta ja työn ja muun elämän tasapaino. Löydökset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, esim. hallinnan tunteen puute ja siihen liittyvistä jaksamisen kuormitustekijöistä suuri työmäärä ja työpaikan sisäiset ristiriidat nousivat esille myös Jaamalainen-Lönnin ja Kinnusen (2007, 32) kehittämishankeraportissa, samoin kuin uupumusta ehkäisevistä tekijöistä tunne oman elämän hallittavuudesta ja työyhteisön hyvä työilmapiiri. Tutkimuksen tuloksia voi myös peilata moniulotteisen työkykymallin ulottuvuuksiin: haastateltavien kokemassa kokonaisuudessa vaikuttavat jännitteet työn hallinnan, työssä jaksamisen ja työyhteisön osallisuuden välillä (ks. raportin [luku 2.1](#), KUVIO 2).

Tuloksia tarkastellessa on huomioitava, että haastateltujen kokemukset työnsä ja työhyvinvointinsa haasteista ja voimavaratekijöistä eivät ole staattisia, vaan ne kattavat eräänlaisen matkan opettajuuteen ensimmäisten opetusvuosien aikana. Haastateltava on siis saattanut kokea ensimmäisenä opetusvuonna tietyt haasteet, jotka eivät enää muutaman vuoden kuluttua ole ajankohtaisia. Haasteiden ja voimavarojen pääkategoriat voidaan osin nähdä saman kolikon eri puolilla, joissa opettajauran alussa koetut haasteet ovat ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin vahvistumisen myötä pikkuhiljaa väistyneet ja niiden tilalle on tullut vastaaviin alueisiin kohdistuvia voimavaratekijöitä.

Toisaalta suurin piirtein saman verran opetuskokemusta omaavat opettajat voiva syystä tai toisesta olla ammatillisessa kasvussaan ja konkreettisessa työtilanteessaan eri vaiheessa, mikä saattaa näkyä erilaisina haasteiden ja voimavaratekijöiden suhteena. Ruohotien mukaan organisaatiossa vallitseviin kasvuedellytyksiin vaikuttaa ns. psykologinen ilmapiiri. Yksilön omilla työhön ja työympäristöön liittyvillä havainnoilla ja tulkinnoilla on suuri merkitys jatkuvalla kasvulla. Kannustavassa ilmapiirissä johto tai esimiehet tukevat ja kannustavat työntekijää kehittämisessä, ryhmät ovat toimintakykyisiä, työllä on kannustearvoa ja työn aiheuttama stressi ei kohoa liian

suureksi, jotta se estäisi ammatillista kasvua. Työn kannustearvoa ja sen myötä ammatillista kasvua tukevat erityisesti vaikutusmahdollisuudet, vuorovaikutuksessa oppimisen mahdollisuudet sekä työn arvostus. (Ruohotie, P. 2000, 50-52.)

Vaikka tutkimuksessa ilmenneitä työn haasteita ja voimavaratekijöitä tarkasteltaisiin täysin erillisinä, on johtopäätöksiä tehdessä ja pohdinnassa silti mielekästä kuljettaa niitä rinnakkain: onko tiettyjä voimavaratekijöitä vahvistamalla mahdollista vähentää tiettyjä haasteita? Haastatellut opettajat toivat esiin henkilökohtaisia kokemuksiaan ja valintojaan, joita vertailemalla on mahdollista nähdä toisaalta erilaisia polkuja, toisaalta ammatillisen kasvun ja/tai eräänlaisen työhyvinvointiprosessin erilaisia vaiheita.

Jari Hakanen on työhyvinvointitutkimuksissaan testannut työn vaatimusten ja työn voimavarojen välisiä yhteyksiä. Hän on todennut, että ns. työhyvinvoinnin motivaatiopolulla sosiaaliset ja organisatoriset voimavaratekijät, kuten hyvät vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, tiedonkulku, työpaikan ilmapiiri, edesauttavat työn imun syntymistä ja työn imu puolestaan vaikutti myönteisesti työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen sekä terveyteen ja työkykyyn. Hakanen mainitsee, että hänen tutkimuksessaan voimavaratekijöinä ei otettu huomioon oppilaita ja opetustyötä koskevia emotionaalisia voimavaroja kuten palkitsevia oppilassuhteita. Tämän tutkimuksen tuloksissa nousi esille, että opettajat kokevat voimavaroina juuri positiivisen vuorovaikutuksen opiskelijoiden kanssa ja mahdollisuuden seurata heidän edistymistään. (Hakanen, J. 2005, 273, 287-288.)

Työn määrällinen kuormittavuus ja fyysisen työympäristön rasitukset olivat yhteydessä työuupumusoireisiin, jotka puolestaan linkittyivät heikkoon terveyteen ja työkykyyn. Hakasen mukaan tämä työhyvinvoinnin energia- tai jaksamispolku oli yhteyksiltään paljon motivaatiopolkua voimakkaampi. Hän tuo esiin myös velvollisuudentunnon positiivisen yhteyden työuupumukseen ja käänteisen yhteyden elämään tyytyväisyyteen. Vaikka velvollisuudentunto ja vastuullisuus ovat lähtökohtaisesti voimavaroja, niitä sijoitetaan työhön liikaakin, kun työntekijä pyrkii saavuttamaan hänelle asetetut tai hänen itselleen asettamat tavoitteet. Kuormittavissa työoloissa velvollisuudentunnostakin voi tulla voimavaroja kuluttava ominaisuus. Voimavarojen menettäminen on hyvinvoinnille huomattavasti kriittisempi tekijä kuin uusien voimavarojen saavuttaminen ja jos voimavaroja menetetään, on entistä vaikeampaa saavuttaa uusia. (Hakanen, J. 2005, 287-288.)

Yllä mainitun perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että nyt tutkimuksen kohteena olevan opettajaryhmän osalta on tärkeää pohtia tapoja estää voimavarojen menetystä. Vaikka ihmisen

työ- ja yksityiselämä voivat molemmat vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa, on esim. Hakanen (2005, 289) tutkimuksessaan todennut, että työuupumuksen kehittyminen edellyttää työn kontekstista lähtöisin olevia voimavarojen menetyksiä. Koska työstä kotiin ja kotoa töihin suuntautuvat vaikutukset kuitenkin toimivat yhdessä, työn ei tulisi kuluttaa voimavaroja niin, ettei energiaa riitä muussa elämässä väistämättä eteen tulevien vastoinkäymisten kohtaamiseen.

6.2 Työnohjauksen hyödyntämismahdollisuudet ja muut kehittämismenetelmät

Tämän tutkimuksen toisena tutkimustehtävänä oli selvittää, mihin haastateltavien työhyvinvointihaasteisiin ja millä tavoin olisi mahdollista vastata työnohjauksen keinoin. Seuraavassa pohdin tutkimuksessa esiin tulleita haaste- ja voimavara-alueita työnohjauksen ja muiden työn kehittämisen näkökulmista aiheeseen liittyvän perustiedon, kirjallisuuden ja haastateltujen näkemysten pohjalta.

6.2.1 Hallinnan tunteen puutteeseen liittyvät haasteet

Jotta työn kehittäminen ja työssä kehittyminen olisivat mahdollisia, täytyy perusasioiden olla kunnossa. Johdon ja esimiesten tehtävä on varmistaa, että työn tekeminen on organisoitu järkevästi. Työnantaja vastaa työn tekemisen fyysisistä olosuhteista ja myös siitä, että uusi työntekijä perehdytetään työtehtäviin ja esim. tarvittaviin työkaluihin riittävällä tavalla. Ammatilliseen osaamiseen liittyvä lisäkoulutus ja kouluttautuminen ovat yhdessä työnantajan ja työntekijän vastuulla, samoin kuin työn sisällössä tapahtuvat muutokset. Näitä asioita ei määritellä työnohjauksessa eikä työnohjaus kehittämismenetelmänä ole yksin riittävä keino, jos perusasioissa on puutteita.

Tässä tutkimuksessa haastatellut kokivat, että työjärjestelyt ontuvat, työtä on määrällisesti liikaa tai se jakautuu epätasaisesti ja opetusryhmät ovat liian suuria. Vaikka työnohjaus ei voi muuttaa työtehtävien määrää tai sisältöä, se voi auttaa työntekijää ainakin kahdella osa-alueella. Ensinnäkin työnohjaus mahdollistaa pysähtymisen, jonka aikana työntekijän on mahdollista tarkastella työtehtäviään, järjestellä niitä mielessään esim. tärkeys- ja suuruusjärjestykseen. Keskeistä on, että työntekijä tiedostaa mihin hänen on mahdollista vaikuttaa omalla tekemisellä ja mihin asioihin muutosta täytyy hakea muualta. Toiseksi työnohjauksen avulla on mahdollista tarkastella omaa suhtautumista kiireeseen ja opetella uusia toimintatapoja esim. häiriötekijöiden minimoimiseksi ja

tietoisien läsnäolon vahvistamiseksi, jolloin työtehtäviin keskittymistä on mahdollista parantaa (ks. esim. Lipponen, Litovaara & Katajainen 2005, 10).

Haastatellut kertoivat, että he priorisoivat työtään jo nyt ja pyrkivät keskittymään niihin asioihin, joihin heillä on mahdollista vaikuttaa. Kuten toinen haastateltavista sanoi, työn keskellä jää kuitenkin kaipaamaan aikaa, jolloin olisi oikeasti mahdollista pysähtyä pohtimaan mitä voisi tehdä toisin. Kun työn määrä on liian suuri, työnohjaus voi helpottaa ohjattavien kuormitusta hetkellisesti, mutta työn syvällinen kehittäminen ei ole mahdollista ellei myös työn määrä vähene. Työnohjauksen kautta saadut onnistuneet kokemukset opitun soveltamisesta vahvistavat kuitenkin ihmisen kokemusta omasta toimivuudesta ja antavat luottamusta siihen, että hän pystyy itse kehittämään työtään ja itseään ammatillisena (Alhanen ym. 2011,43). Näkisin, että nimenomaan ensimmäisen työvuoden aikana, jolloin opettajan kuormitus uusien asioiden paljouden takia on erityisen suuri, olisi työnohjauksen mahdollistamasta pysähtymisestä suuri apu.

Kun verrataan haastateltujen esiin tuomia haasteita ja voimavaratekijöitä, välittyy tarinoista uuden työntekijän oppimispolku: kun kaikki on uutta, on kokonaisuutta hankala hallita (haaste) ja tuttuuden myötä asioihin saa perspektiiviä ja luottamus omaan osaamiseen kasvaa (voimavara). Hallinnan tunteen puute tuli erityisesti esiin työtehtäviin ja työn tekemisen tapaan liittyvissä haasteissa. Kun työn asiasisältö eli opetettavat alueet vaihtelevat, uusia alueita tulee opetettavaksi lyhyellä varoitusajalla ja ennustettavuutta ei ole, kuormittaa tilanne nuorta opettajaa ajankäytöllisesti ja lisää paineita liittyen omaan osaamiseen ja suurien tietomäärien hallintaan. Haastateltavat toivat esiin, kuinka vaikea on asettaa itselleen rajoja ja kuinka usein tiukimmat vaatimukset omalle työlle ja sen laadulle asettaa nuori opettaja itse. Haastatteluista välittyi velvollisuudentuntoisuus ja vastuullisuus, jotka ovat erittäin tärkeitä opettajan työlle niin organisaation kuin opiskelijoidenkin näkökulmasta, mutta joissa toisaalta piilee myös Jari Hakasen (2005,289) mainitsema vaara, että voimavaroja sijoitetaan työhön liikaakin.

Kaikissa työuran vaiheissa yksi tärkeä työnohjauksen mahdollistama näkökulma on valintojen ja vaihtoehtojen näkyväksi tekeminen. Viime kädessä jokainen on itse vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja haasteiden kasaantuessa on tärkeää, että työntekijä tiedostaa valinnan mahdollisuudet ja näkee uuden suunnan löytämisen mahdolliseksi. Työnohjauksen avulla on mahdollista auttaa työntekijää tiedostamaan sinänsä hyvin työn tekemisen tapoihin liittyviä riskejä ja antaa hänelle tilaa ja mahdollisuuksia pohtia vaihtoehtoja: Mitä muita näkökulmia käsittelemäämme asiaan liittyy? Mitä tapahtuisi, jos tekisinkin näin tai jättäisin tuon tekemättä? Miltä minusta tuntuisi? Mitä

työtoverini ajattelisivat tästä? Mitä voisin tehdä toisin? Haastateltujeni kertomuksista välittyvät työtapoihin ja omiin vaatimuksiin liittyvät oppimisprosessit ja oivallukset, mutta etenkin uuden työn alkuvaiheessa ulkopuolisesta ohjaajasta saattaa olla apua. Käytännössä työnohjaaja peilaa ohjattavan antamia kuvauksia työstä takaisin ohjattavalle ja haastaa häntä pohtimaan mahdollisia katkoksia ajattelunsa ja toimintansa johdonmukaisuudessa. Työnohjaaja haastaa ohjattavaa yhtä lailla onnistumisista kuin ongelmista oppimiseen. (Alhanen ym. 2011, 52.)

Kun tarkastellaan työntekijän työhyvinvointia, tarkastellaan samalla hänen kokonaishyvinvointiaan ja sitä lisääviä ja kuluttavia tekijöitä. Vaikka työnohjauksen keskiössä on aina työ, työnohjauksen avulla työntekijän on myös mahdollista tarkastella elämänsä kokonaisuutta: mille asioille hän sanoo ei ja mille kyllä? Monet sinänsä positiiviset asiat voivat muuttua kuormittaviksi, jos niitä on liikaa ja on yksilöllistä, millainen on kunkin elämäntilanteeseen sopiva lataavien ja kuluttavien asioiden tasapaino. Toinen haastatelluista sanoi olevansa tietoinen siitä, että pitäisi

”... lopettaa sitte se semmonen sitku ajattelu. Että sitten kun on loma ja sitten sitten sitten. Et sitte mä teen kaikkea mistä mulla tulee hyvä olo ja liikun paljon ja oon lasten kanssa ja näin, että mutta eihän se korvaa sitä, sehän on ihan hölynpölyä.”

Työnohjauksessa ohjattavan on mahdollista punnita tekemisiään ja kehittää ajanhallintataitojaan niin, että hän kykenee johtamaan itseään jämäkästi ja ottamaan todellista vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Jälleen kerran, näitä asioita voi kehittää itsekkin (ks. esim. Katajainen, A., Lipponen, K. ja Litovaara, A. 2009, 99-122), mutta ammattitaitoinen työnohjaaja voi kysymyksillä ja erilaisilla menetelmillä toimia prosessin tukena ja kehystäjänä.

Jotta työnohjaus parhaiten tukisi hoitotyön opettajaa hänen kompetenssiinsa liittyvissä haasteissa, olisi se hyvä kytkeä eri tavoitteilla työuran eri vaiheisiin. Aivan työuran alussa riittävä perehdys ja työhön opastus on tärkeintä työn sujuvuuden varmistamiseksi. Työnohjaus auttaa tässä vaiheessa oman osaamisen vahvuuksien ja kehitystarpeiden selkiyttämiseen sekä työn hallinnan tunteen saavuttamiseen työtehtävien ja roolien jäsentämisen kautta. Yksilö- tai ryhmätyönohjauksen sijasta myös mentorointi voi uran alkuvaiheessa olla toimiva tukimuoto. Kun työura etenee, on ammatillinen lisäkoulutus ja kollegiaalinen yhteistyö avainasemassa työn sisällön kehittämisessä. Työnohjaus palvelee tällöin niiden valmiuksien kehittämistä, joiden avulla työntekijä voi kohdata jatkuvia muutoksia ja uudistaa työhön liittyviä ajattelutapojaan.

Kirjallisuudessa on esitetty erilaisia näkemyksiä siitä milloin työnohjauksesta on eniten hyötyä. Osa tutkijoista näkee, että työnohjauksesta on eniten hyötyä silloin, kun ammatillinen identiteetti on jo kehittynyt ja käytännön työkokemusta kertynyt. Toisaalta taas työnohjaus mahdollistaa omalta osaltaan jo työuran alussa kasvuprosessin käynnistämisen. (ks. Järvenkylä, M. & Koljonen, M. 2011, 85). Nyt tarkasteltavana oleva kohderyhmä täyttää molemmat edellytykset: hoitotyön opettajilla on takana työkokemusta ja ammatillista kasvua opettajan työtä edeltävältä ajalta ja opettajaopintojen sekä opetustyön alkuvaiheen kautta, mutta toisaalta ammatin muutos käynnistää uuden kasvuprosessin.

Ammatti-identiteettien välinen ristiriita nousi tutkimuksessa esiin hallinnan tunteen puutteeseen liittyvissä haasteissa. Ammatilliseen kasvuun liittyy paitsi ammatti-identiteetin kehittyminen, myös itselle asetetut tavoitteet ja vaatimukset liittyen omaan tapaan tehdä työtä. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden reflektoida omaa työtä ja sen myötä rakentaa ja muuttaa ammatillista identiteettiä ja kasvaa ammatillisesti. Käytännössä ammatillinen kasvu tapahtuu työnohjauksessa tarkastelemalla työhön liittyviä kokemuksia palaten aina uudelleen rooliin ja perustehtävään. Työnohjauksen voi nähdä paikkana, jossa on luvallista pysähtyä ja palata jo ohitettuihinkin asioihin, joista voi löytyä itua ammatilliseen kasvuun. Prosessin aikana työnohjaaja ei tarjoa valmiita vastauksia, vaan hän auttaa kysymyksillä ohjattavia löytämään omat ratkaisunsa. Toisin kuin organisaation ja työn muutoksia, yksilön muutosta ei voida toteuttaa rahalla, vaan yksilö tarvitsee muuttuakseen vahvistumista ja ajattelun ja toiminnan uudistumista. (ks. esim. Järvenkylä, M. & Koljonen, M. 2011, 184-185; Nummelin, T. 2010, 133-134.)

Jos työnohjaus valitaan käytettäväksi menetelmäksi, kun halutaan kasvattaa hoitotyön opettajan työhön liittyvää hallinnan tunnetta ja auttaa häntä vahvistamaan ammatillista identiteettiään, ovat sekä yksilö- että ryhmätyönohjaus mahdollisia. Yksilötyönohjaus mahdollistaa monipuolisen syventymisen ammatillisen kehittymisen kysymyksiin ja sen puitteissa voidaan tutkia myös ammatillisen kehittymisen yhteyttä ohjattavan persoonallisuuden kasvuun. Tämä mahdollistaa suuremman ankkuroitumisen henkilökohtaisiin elämänskysymyksiin kuin ryhmämuotoisessa työnohjauksessa. (Alhanen ym. 2011, 128.) Jos puolestaan kootaan työnohjaukseen ryhmä joko työyhteisön sisältä tai vaikkapa eri yksiköistä ja ryhmän jäsenet ovat joko tuoreita opettajia tai yhdistelmä tuoreutta ja kokemusta, ovat tavoitteet ja mahdollisuudet hyvin erilaisia. Järvenkylä & Koljonen (2011, 190-191) mainitsevat, että heidän tietyn työyhteisön työnohjausryhmälle tekemänsä kyselyn tuloksissa ammatti-identiteetti vaikutti vahvistuvan erityisesti ryhmässä muiden vastaavassa tilanteessa olevilta saadusta vertaistuesta. Ryhmässä tapahtuva työnohjaus auttoi osallistujia

myös yhdistämään koulutuksessa oppimiaan asioita konkreettisesti käytäntöön ja vahvasti yhteistä arvopohjaa tehtävälle työlle.

6.2.2 Heikkoihin tukirakenteisiin liittyvät haasteet

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työyhteisössä nuoria opettajia kuormittaa kollegiaalisen tuen puuttuminen. Haastatellut toivat esiin myös toiveita liittyen johdon ja tukiorganisaatioiden, kuten työterveyshuollon toimintaan. Tutkimuksen tuloksissa käsiteltiin osana tukirakenteita myös opettajan oma kokonaisjaksaminen, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuus.

Pekka Auvinen (2006) painottaa yhteisöllisyyden merkitystä ammattikorkeakoulun opettajien ammatillisessa uudistumisessa. Hänen mukaansa on erityisen tärkeää luoda päivittäiseen työhön sellaisia toimintatapoja, jotka auttavat oppimaan uutta työnteon lomassa. Hän peräänkuuluttaa oppivaa organisaatiota, joka mahdollistaa sekä yksilöiden että yhteisön oppimisen. Yhtenä tärkeimmistä oppimisen välineistä Auvinen pitää reflektiivistä toimintatapaa, jonka edellytyksenä on, että kokemusten arvioinnille on varattu aikaa. Kun rakennetaan yksilön tai yhteisön identiteettiä, sitä ei voida tehdä ulkoapäin tulevilla ohjeilla tai määräyksillä, vaan omalla työstämisellä ja omistajuudella. Yksilön asiantuntijuuden kehittymiseen vaikuttavat voimakkaasti jaettu asiantuntijuus, sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistoiminnallinen oppiminen. Muutosten keskellä opettajan työn yksi pysyvistä asioista on kyky kohdata ja ymmärtää toisia ihmisiä. Ammattikorkeakoulujen johtajuuden ja esimiestyön perustana tulisi olla vuorovaikutuksen vahvistaminen, jotta muita opettajan ominaisuuksia olisi mahdollista aidosti kehittää ja hyödyntää (Auvinen, P. 2006, 34-39.)

Työyhteisön kehittämistoiminnassa on tärkeää, että muutosprosessille annetaan aikaa ja että johto kykenee asettautumaan kritiikin kohteeksi. Kokemusten mukaan opettajayhteisön kehittämishankkeiden onnistumisen mahdollisuus paranee lisäksi silloin, kun kehittämiskohteiksi otetaan tarpeeksi pieniä asioita ja työyhteisön sisällä on selkeä halu opetella uusi tapa tehdä yhteistyötä (Onnismaa, J. 2010, 37). Jotta työyhteisössä koettuja häiriöitä olisi mahdollista korjata, täytyy yhteisön jäsenillä olla uskallusta havahtua huomaamaan sitä haittaavat asenteet ja uskallusta nostaa esille oleellisia asioita huolimatta siitä, että tästä voi aiheutua konflikti (Hokajärvi, R. ja Rautio, P. 2011, 12).

Toinen haastateltavista ehdotti, että työyhteisössä voisi toimia foorumi, jossa käsiteltäisiin työyhteisön pieniä, mutta kaikkien hyvinvointiin vaikuttavia asioita avoimessa ilmapiirissä, jotta vältet-

täisiin ristiriitojen ja ongelmien paisuminen. Yksi työyhteisön kehittämisaalue, jossa työnohjausta voikin hyödyntää, on erilaisten asenteiden ja näkökulmien tiedostaminen sekä rakentavan palautteen antaminen. Palautteen antamista voidaan harjoitella esim. muokkaamalla moitteita toiveiden muotoon ja selkiyttämällä muutosten kautta aikaansaatavia hyötyjä (ks. esim. Furman, B., Ahola, T. ja Hirvihuhta, H. 2004, 60-66). Työnohjaus auttaa myös työntekijää löytämään vastuullista aloitteellisuutta: miten ottaa asioita esiin työkaverien ja esimiehen kanssa, kuinka esittää ideoita ja toiveita, kuinka osallistua muita arvostaen. (ks. Lipponen K. et. al. 2005, 10).

Hokajärven ja Raution muutoslaboratorioraportissa (2011, 14) todetaan, että intensiivisessä ja tavoitteellisessa työskentelyssä on mahdollista, että ryhmän tunneilmasto jää käsittelemättä ja tästä syystä tietoisuutta ryhmädynamiikasta olisi ohjauksessa lisättävä. Vaikka työnohjauksessa pääasia ei saa olla tunteiden käsitteleminen, voi työnohjausta hyödyntää muiden kehittämismenetelmien rinnalla paikkana, jossa tunteiden ääreenkin pysähtyminen on sallittua, ja jossa tunteiden ja ajatusten kautta lähestytään uusia toimintatapoja pienin askelin.

Mikäli työyhteisössä päädytään käyttämään ryhmämuotoista työyhteisön työnohjausta, on tärkeää tiedostaa, että yhteistyönohjaus poikkeaa muusta ryhmätyönohjauksesta, koska ohjattavat toimivat ryhmänä myös ohjauksen ulkopuolella. Tästä syystä työyhteisön sisäinen dynamiikka valtasuhteineen ja jännitteineen vaikuttaa työnohjaukseen ja työnohjaukseen käytettävissä olevaa rajallista aikaa ei välttämättä ole järkevää käyttää esim. hankalien vuorovaikutusilmiöiden suoraan työstämiseen. Tärkeämpää on keskittyä työnohjauksessa rakentamaan hyvää, dialogista vuorovaikutusta turvallisessa ympäristössä. Työnohjaaja ei siis voi eikä hän saa alkaa osallistua yhteisön sisäiseen päätöksentekoon eikä kantaa vastuuta työyhteisön kriisien ratkaisemisesta. Työnohjaus voi kuitenkin toimia työyhteisön kehittämisen välineenä esim. siten, että työnohjaaja voi palauttaa työyhteisölle ja esimiehelle työnohjauksen aikana esiin nousseita kysymyksiä ja ehdotuksia kootusti ja tukea niiden viemistä eteenpäin arjessa. Työnohjaaja siis tukee kaikissa tilanteissa esimiehen johtajuuden säilymistä, mutta voi toimia reflektion edistäjänä ja ideoinnin välittäjänä. (Alhanen ym. 2011, 138-145.)

Ammatillisen opettajan työn muutoksen keskellä on yhä uudelleen ja uudelleen ratkaistava missä erityisesti ja ensisijaisesti on oltava hyvä. Tällaista ydintehtävän pohtimista ja perustelua on tarpeen tehdä kollektiivisesti jokaisessa yksikössä, koska todennäköisesti pohdinta auttaa paitsi ymmärtämään ja kohtaamaan oman työn muutosta, myös tekemään välttämättömiä valintoja esiin tulevien työtehtävien välillä. (Luukkainen, O. 2000 114). Ryhmässä tapahtuva työnohjaus

voi olla yksi menetelmä ydintehtävien selkiyttämiseksi, mutta ei ainoa. Työyhteisössä tarvitaan aidosti esimies- ja alaistaitoja sekä selkeät työskentelyprosessit, jotta työtehtävät ja tavoitteet tulevat säännöllisesti vahvistettua ja muokattua muutosten keskellä.

Työnohjaus on pitkäkestoinen prosessi, eikä sen vuoksi sovellu tarkkarajaiseen, projektiluonteiseen työn tai työyhteisön kehittämiseen ensisijaiseksi menetelmäksi. Kouluyhteisöissä, joissa on onnistuttu lisäämään henkilöstön hyvinvointia, on todettu viisi keskeistä onnistumiskriteeriä: kasvoittain tapahtuva vuorovaikutus, vuorovaikutuksen jatkuvuus, jaettu vastuu, yhteisöllisyyttä tukevat rakenteet ja avoimuuden kulttuuri (Onnismaa, J. 2010, 38). Työnohjaus voi edesauttaa näitä elementtejä toimimalla yhtenä vuorovaikutusfoorumina, mutta varsinaisille arkityön kehittämistoimenpiteille täytyy olla selkeä toteuttamissuunnitelma nimettyine vastuuhenkilöineen ja seuranta-toimenpiteineen työnohjauksen ulkopuolella. On hyvä muistaa, että työyhteisön arkityöllä ja yhteistyötyönohjauksella on eri tehtävät: arkityössä toteutetaan perustehtävää ja työnohjauksessa tuetaan ja kehitetään työyhteisöä perustehtävän toteuttamisessa. (Alhanen ym. 2011, 141.)

Tarja Rossisen tutkimuksessa haastatellut sosiaalialan opettajat toivat esiin, että työnohjauksen onnistuminen riippuu oleellisesti siitä missä ammatillisen kehittymisen vaiheessa opettaja on: joissain kasvun kohdissa tarvitsee tukea enemmän kuin toisissa. Rossisen tutkittavat ovat kokeneet työnohjauksen tarvetta välittömästi aloittaessaan uudessa työpaikassa, jolloin työnohjaus voi auttaa löytää oman paikan uudessa työyhteisössä, mutta myös selkiyttämään omaa ammatillista identiteettiä. Myös pidempään opettajina toimineille olisi tärkeää saada tuntumaa siihen, millaisia asioita uusi opettaja joutuu työn alkuvaiheessa miettimään. Työnohjaus nähdään opettajan ammattipersonaa huoltavana välineenä, jossa on mahdollisuus paitsi jakaa vaikeita työtilanteita, myös oppia toisilta uusia näkökulmia ja lisätä omaa ymmärrystä työtä, itseään ja toisia kohtaan. Etenkin ymmärryksen lisääntyminen ja tietoisuuden kasvu pitävät yllä ammatillista kehittymistä. (Rossinen, T. 2006, 39-42, 54.)

Haastavaa ammatillisen kasvun näkökulmasta on työnohjauksen järjestäminen. Ryhmämuotoinen työnohjaus tukee ammatillista kasvua siinä mielessä, että omia kokemuksia pääsee peilamaan toisten kokemuksiin ja oppimaan niistä. Toisaalta ryhmäohjauksessa yksilön taso jää väis-tämättä pinnallisemmaksi ja tarvitsisi rinnalleen jonkin yksilötason reflektointimuodon. Rossisen tutkimuksessa tuotiin kehitysehdotuksena esiin, että opettajien tulisi saada henkilökohtaista työnohjausta ryhmätyöskentelyn lisäksi, mutta ryhmän työnohjauksen sijaan muutoslaboratoriotyös-

kentely voisi toimia perinteistä työnohjausta paremmin työn tutkimuksen ja kokonaiskehittämisen näkökulmasta (Rossinen, T. 2006, 52-54).

6.2.3 Yhteenveto ehdotuksista

Alhanen ym. (2011, 20) painottavat, että työnohjausta ei saa nähdä yksipuolisesti työntekijöiden henkilökohtaista ammatillista kasvua ja hyvinvointia tukevana toimintana ja muistuttavat, että työnohjaus ei saa olla oma alueensa kaukana työpaikan kokonaistoiminnasta, vaan sen pitää olla osa työpaikan arkea ja sen kehittämistä. Ennaltaehkäisevä toiminta edellyttää erilaisuuden arvoistamista ja suunnitelmallisuutta työhyvinvointia kehittävilta tahoilta, mutta myös työntekijöiden ymmärrystä siitä, että ihmiset ovat erilaisia ja että uran eri vaiheissa erilaiset asiat ovat työhyvinvoinnille tärkeitä.

Vaikka työnohjausta voi käyttää laajasti, ovat kustannuskysymykset yleensä niin keskeisiä, että menetelmä kannattaa kohdentaa tarkasti. Jotta työnohjaus voisi todella auttaa kehittämään erilaisten ryhmien työhyvinvointia työyhteisössä, pitäisi sen olla osa selkeää suunnitelmallista kokonaisuutta eikä työnohjauksen tavoitteena voi olla tarjota kaikille kaikkea kaikissa työuran vaiheissa. Ammatillisen kasvun ja oman työn kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että työnohjaus olisi selkeästi määritelty osaksi perehdytysprosessia. Kun työtehtäviin perehdyttäminen ja työnohjausprosessi kulkevat rinnakkain tai lomittain, ne tukevat toisiaan, mutta kumpikaan yksinään ei riitä. Tilanteesta ja resursseista riippuen työnohjauksen voisi toteuttaa ryhmissä tai yksilöohjauksena, tai työnohjauksen tilalla voisi toimia tavoitteellinen mentorointisuhde kokeneen kollegan kanssa. Mentorointisuhde palvelisi myös kokeneempaa työntekijää uusien näkökulmien tuojana. Perehtymisvaiheen työnohjauksessa on keskeistä työrooli, työn rajat ja oman työn hallinta. Siinä käynnistettyä ammatillisen kasvun seurantaa on hyvä jatkaa esim. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Kun tarkastellaan työn ja työyhteisön kehittämistä suurina kokonaisuuksina, on hyvä pohtia mihin ketäkin veloitetaan. Työnohjauksen pitäisi aina olla vapaaehtoista, mutta jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu ja velvollisuus huolehtia hyvästä työilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta työyhteisössä. On tärkeää, että uusilla ja kokeneilla työntekijöillä on mahdollisuus kuulla toistensa näkökulmia ja oppia toisiltaan, mutta työnohjaus ei ole ainoa työyhteisön kehittämismenetelmä. Kuten yllä mainittiin, projektiluonteinen kehitystyö onnistuu parhaiten työryhmissä, arkityöhön resursoitujen työtuntien puitteissa. Vuorovaikutuksen edistämiseksi uransa eri vaiheissa olevista

opettajista on mahdollista tehdä työpareja ja työyhteisön pelisääntöjä voidaan kehittää systemaattisesti esimiestyön kautta.

En usko, että opettajatyöyhteisöissä on tarpeen jatkuva, kaikille suunnattu työnohjaus, mutta kylläkin suunnitelmallinen esimiesten ja johdon ohjaama ryhmissä tapahtuva työskentely, joka toimii paitsi vastapainona opettajan yksinäiselle työlle, myös tavoitteellisesti edistää hyvää, luotamuksellista työilmapiiriä ja toimivaa, arvostavaa työyhteisöä. Tärkeintä siis on, että työyhteisössä tapahtuu oikeita asioita ja mahdollistetaan oikeanlainen vuorovaikutus, ei niinkään käytetyt menetelmät. Jos ryhmämuotoinen työnohjaus kuitenkin valitaan jatkuvaan käyttöön, on tärkeää varmistaa, että se toimii paitsi tunteiden käsittelyn ja ammatillisen jäsentelyn paikkana, myös kiinteästi yhteydessä tapahtuviin muutoksiin ja kehitystoimiin.

Jotta yllä kuvailtuun tilanteeseen on mahdollista päästä, täytyy huomioida eri työyhteisöjen erilaiset lähtötilanteet ja niissä tapahtuvat muutokset. Työnohjaus on oikein kohdistettu työhyvinvoinnin kehittämismenetelmä silloin, kun se auttaa joko työntekijöitä, esimiehiä tai molempia pääsemään tilanteeseen, jossa vuorovaikutus ja yhteistyö on hedelmällistä. Työnohjausta ei pitäisi myöskään nähdä liian tiukasti tietyn työyhteisön sisäisenä toimintana, vaan esim. opetusyksiköiden välillä kannattaa tehdä yhteistyötä; on mahdollista perustaa työnohjausryhmiä, joissa on osallistujia useista yksiköistä. Näin vuorovaikutuskehä laajenee ja kustannuksia voidaan tasata.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen kahtena päätehtävänä oli kuvata millaisia haasteita ja voimavaratekijöitä alle viisi vuotta hoitotyön opettajina toimineet työssään kokevat ja selvittää mihin haasteisiin ja miten työnohjaus voisi kehittämismenetelmänä vastata. Haastattelujen tuloksena voitiin erottaa kaksi haasteiden pääkategoriaa: hallinnan tunteen puute ja heikot tukirakenteet. Molemmat pääkategoriat koostuivat kahdesta yläkategoriasta ja niiden alla löytyi yhteensä neljätoista alakategoriaa. Voimavarojen osalta haastattelujen tuloksena määriteltiin myös kaksi pääkategoriaa: työn hallinta ja työn ja muun elämän tasapaino. Voimavarojen pääkategorioiden alle oli koottu kolme yläkategoriaa ja viisitoista alakategoriaa.

Työnohjaus kehittämismenetelmänä vastaa haasteisiin parhaiten silloin, kun sitä käytetään yhtenä menetelmänä osana selkeää, suunnitelmallista kehittämiskokonaisuutta. Alle viisi vuotta hoitotyön opettajina toimineiden kohdalla työnohjaus olisi erityisen hyödyllistä ensimmäisen opetusvuoden aikana, perehdytysprosessiin linkitettynä. Työnohjaus voisi selkeimmin auttaa opettajia hallitsemaan omaa työtään auttamalla heitä löytämään erilaisia toimintamalleja ja antamalla työkaluja uuden ammatti-identiteetin muodostamiseen ja oman työn rajaamiseen. Työnohjauksen on oltava tavoitteellista ja tähdättävä paitsi työntekijän hyvinvointiin, myös työyhteisön kehittämiseen yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa. Työnohjaukselle vaihtoehtoisia tai sen lisänä käytettäviä menetelmiä voivat olla esim. mentorointi, työparityöskentely ja arkityön sisään resurssoidut työn kehittämisprojektit.

7.1 Tutkimusprosessi ja tutkimuksen kulku

Mielestäni teemahaastattelu toimi aineistonkeruumenetelmänä hyvin, koska se antoi haastateltaville mahdollisuuden kertoa vapaasti omaa tarinaansa korostaen heille merkityksellisiä asioita. Haastateltavien puheliaisuus ja haastattelujen sisällön monipuolisuus yllättivät minut ja päädyin kahden haastattelun jälkeen siihen, että tutkimussuunnitelmasta poiketen en enää ottaisi kolmatta haastateltavaa, koska materiaalia oli tarpeeksi ja sen sisältö vastasi hyvin tutkimustehtäviä. Molemmissa haastatteluissa oli pätkiä, joiden sisältö ei sinänsä ollut tutkimustehtävien kannalta olennaista, mutta koin tärkeäksi antaa haastatelluille mahdollisuuden kertoa tarinaansa sellaise-

naan, ilman keskeytyksiä. Oma kokemukseni haastatteluista linkittyi vahvasti kokemukseeni työnohjaajana toimimisesta. Haastatteluissa, kuten työnohjauksessa, oma roolini on kuunnella ja avata kysymyksillä uusia näkökulmia. Esittäessäni teemojen mukaisia tarkentavia kysymyksiä keräsin tietoa tutkimusta varten, mutta samalla sain haastateltavat pysähtymään hetkeksi, herätin heidät näkemään asioita uusilla tavoilla ja opin itse uutta haastateltavien tarinoiden kautta. Koen, että sain uusia näkökulmia opettajan työhön ja sain myös laajemman käsityksen hoitotyön opettajan työn sisällöstä.

Itse tutkimuksen tekemiseen liittyen voisi sanoa, että aikataulut oli tutkimuksen toteutukselle haasteellinen, koska tutkimuksen suunnittelu-, toteutus- ja raportointivaiheiden välillä oli pitkiä, harjoittelu- ja työjaksoista johtuvia taukoja. En suosittele vastaavaa toimintatapaa kenellekään, mutta huolellisen suunnittelun ja seurannan avulla työ oli mahdollista saattaa valmiiksi opinnäyte-työhön varattujen tuntien puitteissa myös tällä tavalla.

Mielestäni tutkimuksen tehtävänasettelu oli onnistunut ja haastattelujen avulla kerätty materiaali auttoi vastaamaan tutkimustehtäviin. Koska mahdollisten haastateltavien ryhmä (alle viisi vuotta opettajana toimineet OAMK:n hoitotyön opettajat) oli pieni, täytyi tutkimusta tehdessä kiinnittää erityisen tarkkaa huomiota haastateltavien anonyymiyteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että eräitä tutkimustehtävien kannalta tärkeitä osa-alueita oli pakko jättää tuloksista kokonaan pois, koska aiheiden käsittely ja haastattelulainaukset olisivat voineet aiheuttaa haastateltavien tunnistamisen. Haastateltavat kertoivat myös suoraan jättäneensä vastauksistaan pois tiettyjä asioita, koska kokivat, että niiden käsittely olisi heikentänyt heidän anonymiteettiään liikaa. Tutkimustuloksia luettaessa on siis tärkeää pitää mielessä, että vaikka tutkimuksen sisältö on sinänsä luotettava, tuloksiin on valikoitunut vain osa tutkimustehtävien kannalta oleellisista asioista. Sen vuoksi onkin hyvä, että työhyvinvointiin liittyen on saatavilla useita muita, laajempia tutkimuksia.

7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen tulosten pohjalta voin esittää käytännön toimintaehdotuksia ja hyödyntää tutkimuksesta saatuja oppeja omassa työssäni. Työnohjausta on edelleenkin tutkittu suhteellisen vähän ja työnohjauksen hyödyntämismahdollisuuksien lisäkartoitusta sekä tutkimukseen perustuvaa tietoa työnohjauksen vaikuttavuudesta, käytettävyydestä ja hyödyistä tarvitaan lisää. Jatkotutkimuskoh-

teina erityisen hyödyllisiä olisivat organisaatioiden ja työyhteisöiden kehittämisprojektit, joissa tarkasteltaisiin eri menetelmien suunnitelmallista toteuttamista ja vaikutuksia työyhteisön kokonaisympäristöön ja työn kehittämiseen.

Kehitysideana esittäisin myös, että työnohjauksen ammattilaiset jalkautuisivat yhä enemmän organisaatioiden luo kertomaan niistä mahdollisuuksista, joita työnohjaus tarjoaa. Toisaalta kehottaisin organisaatioita aktiivisesti selvittämään työnohjauksen mahdollisuuksia auttaa työyhteisöjä kehittämään niin, että pystytään tekemään oikeita asioita olemassa olevilla resursseilla. Lisäksi jatkotutkimusaiheita voisi löytyä esim. ikäjohtamisen, esimiestyön ja opettajakoulutuksen alueilta. Tutkimuksen kohderyhmää ajatellen minusta olisi tärkeää, että työnohjaus olisi tavalla tai toisella osa hoitotyön opettajakoulutusta. Opettajien hyvinvointi vaikuttaa opiskelijoiden hyvinvointiin ja opettajat ohjaavat opiskelijoita myös työelämäosaamiseen. Olisi palvelus opiskelijoille, jos he työelämäänsä siirtyessään olisivat saaneet opettajilta kokemukseen perustuvaa tietoa ammatilliseen kasvuun, työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvästä tuesta, jota työnohjauksen kautta on saatavilla.

7.3 Toimintaehdotukset

Tässä tutkimuksessa haastateltavina olivat OAMK/SOTEn hoitotyön opettajat. Kuten tutkimuksen alussa totesin, tarkoitukseni ei ollut arvioida jo käynnistettyjen ja tehtyjen kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta eikä työ myöskään ollut Oulun seudun ammattikorkeakoulun tilaama. Toivon kuitenkin, että OAMK/SOTE voi hyödyntää tämän tutkimuksen antia esim. kehittäessään uusien opettajien perehdytysprosessia. Tuloksia voisi hyödyntää myös työyhteisön toiminnan kehittämisessä, kun pohditaan eri-ikäisten opettajien välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tutkimuksesta välittyi yksilötason kehityskohteina työn hallinnan tunteen saavuttaminen samoin kuin työn ja muun elämän tasapainottaminen, johon yhdeksi menetelmäksi suosittelen työnohjausta. Työyhteisön kehityskohteina tutkimuksesta välittyi mm. kollegiaalisen yhteistyön vahvistaminen ja riittävän kollegiaalisen tuen saaminen ensimmäisenä opetusvuonna. Suosittelen kehittämismenetelmiksi työyhteisöön vahvaa esimiestyötä, vapaamuotoisia ryhmätilanteita, ryhmätyönohjausta, parityöskentelyä, mentorointia jne. Mahdollisuuksien kirjo on suuri ja useita menetelmiä tarvitaan. Kun suunnitellaan yhteistyötä eri OAMK:n yksiköiden välillä, suosittelen pohtimaan esim. työnohjajayhteistyötä kustannusten tasaamiseksi ja vuorovaikutuksen vahvistamiseksi.

Tutkimuksessa haastatellut opettajat näkisivät hyötyvänsä työnohjauksesta ja heidän työssään on useita haasteita, joihin työnohjaus olisi yksi mahdollinen vastaamiskeino. He kaipaavat myös työyhteisöön selkeästi lisää kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Tärkeintä on, että OAMK/SOTE itse arvioi jo tehtyjen kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta ja jos mahdollista, pohtii mitä lisäarvoa työnohjaus voisi niihin tuoda. Työnohjaus on ja sen kuuluu olla ennen kaikkea ennaltaehkäisevää, työhyvinvointia lisäävää toimintaa. Ennaltaehkäisevään toimintaan käytettävien investointien tuloksia on haastavaa arvioida. Mitään ei kuitenkaan menetetä, jos työnohjausta kokeillaan suunnitelmallisena, tarkasti kohdistettuna menetelmänä muiden kehittämistoimenpiteiden rinnalla ja arvioidaan sen tuloksia ja vaikuttavuutta kehittämisprojektille asetetuilla kriteereillä.

Tämän tutkimusalueen ulkopuolelle jää itse työnohjauksen käytännön toteutus, työnohjaajan työlle asetetut vaatimukset, työnohjaajan valinta ja työnohjauksen taustalla vaikuttavat erilaiset viitekehykset. Mikäli työnohjausta päätetään käyttää, on tilausvaiheessa selkeästi sovittava työnohjauksen tavoitteet ja varmistettava, että sekä tilaaja että työnohjaaja ovat samaa mieltä työnohjaajan roolista. Työnohjaajien toiminnan taustalla olevat viitekehykset ja heidän käyttämänsä menetelmät voivat olla hyvin erilaisia ja sopivan työnohjaajan löytäminen edellyttää tilaajalta omien tarpeiden perusteellista pohdintaa ja vaihtoehtojen selvittämistä. Keskeisintä työnohjauksen onnistumiselle on yhteistyö ja vuorovaikutus työnohjaajan ja asiakkaan välillä, joten myös työnohjausprosessin aikana on käytävä keskustelua eri osapuolten välillä: Koetaanko työnohjaus hyödylliseksi? Ovatko käytetyt menetelmät toimivia? Kohtaavatko ohjaajan ja ohjattavien persoonat toimivalla tavalla? Työnohjauksessa, kuten kaikessa muussakin vuorovaikutukseen perustuvassa toiminnassa, on kuitenkin loppujen lopuksi kyse ihmisistä, jotka aidosti kohtaavat toisensa.

LÄHTEET

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen O-P., Kangas, M., Soini, T. ja Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Tammi.

Auvinen, P. 2006. Yhteistyö saa ihmeitä aikaan. Teoksessa Kotila, H. (toim.) 2006. Opettajana Ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Edita.

Furman, B., Ahola, T. ja Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Tammi.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. ja Koskinen S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

Haapasalmi, A. 2011. Työterveyshuollon muuttuneet haasteet ja työnohjauksen mahdollisuudet. Teoksessa Ranne, K., Markkanen, H. ja Malo, T. (toim.) 2011. Työnohjaus – ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Tampereen yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. ja Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.

Honka, J., Lampinen, L. ja Vertanen, I. (toim.) 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPE-PRO) selvitys 10. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.

Hokajärvi, R. ja Rautio, P. 2011. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tiimi muutoslaboratoriossa. ePooki 10/2011 Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Hakupäivä 01.02.2013. <http://www.oamk.fi/epooki/?julkaisu=39>

Holopainen, A. 2007. Changes in Meanings of Teacherhood among Finnish Nurse Teachers. Kuopion yliopisto. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja. E, yhteiskuntatieteet, no 143. Hakupäivä 01.02.2013. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-0513-9/urn_isbn_978-951-27-0513-9.pdf

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. ja Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. ja Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

Jaamalainen-Lönn, S. ja Kinnunen, S. 2007. Uupumuksen uhka. Näkökulmia ammatillisen opettajan työssäjaksamiseen. Jyväskylän AMK. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hakupäivä 01.02.2013.

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20273/TMP.objres.442.pdf?sequence=1>

Katajainen, A., Lipponen, K. ja Litovaara, A. 2009. Voimaa! Oman tarinani mahdollisuudet. Helsinki: Duodecim.

Kylmä, J. ja Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Lipponen, K., Litovaara, A. ja Katajainen, A. 2005. Voi hyvin työssäkin – näkökulmia työhyvinvointiin. RATKES-lehti 3/05, s. 6-11.

Mansikka, M. Työnohjaus opettajan ammatillisena tukena. Teoksessa Ranne, K., Markkanen, H. ja Malo, T. (toim.) 2011. Työnohjaus – ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis C 315. Hakupäivä 5.12.2012. <http://herkules oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf>

Martimo, K-P., Antti-Poika, M. ja Uitti, J. (toim.). 2010 Työstä terveyttä. Työterveyslaitos. Helsinki: Duodecim.

Munnukka, T. ja Hyrkäs, K. 2002. Työnohjauksen alkulähteillä. Teoksessa Hyrkäs, K., Munnukka, T. ja Suorsa, M. (toim.) Työnohjaus hoitotyössä: pysyvä perusta vai turha taakka? Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Mäkitalo, J. 2010. Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, M. ja Uitti, J. (toim.). 2010. Työstä terveyttä. Työterveyslaitos. Helsinki: Duodecim.

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2010:1. Hakupäivä 01.02.2013. http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Romana, A. ja Leimala, L. 2005. Yksilötyönohjaus, sparraus ja coaching esimiesten kokemuksi-na. Teoksessa Keskinen, S., Leimala, L. ja Romana, A. (toim.) 2005. Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja B: 20. Turku: Painosalama Oy.

Rossinen, T. 2006. Opettajien työnohjaus. Tuki ammatilliseen kasvuun? Jyväskylän ammattikor-keakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishankeraportti. Hakupäivä 01.02.2013. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19593/TMP.objres.203.pdf?sequence=1>

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Suomen Työnohjaajat ry 2011. Hakupäivä 01.02.2013. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/>

Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Työterveyslaitos 2012. Mitä työkyky on? Hakupäivä 5.12.2012. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2012. Työhyvinvointi. Hakupäivä 5.12.2012. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

LIITE 1

Aiempiä tutkimuksia liittyen opettajien työhyvinvointiin, työnohjaukseen ja ammatilliseen kasvuun.

Tutkimus	Metodologia ja menetelmät	Tutkimustehtävät ja menetelmät	Tulokset
Jaamalainen-Lönn, S. ja Kinnunen, S. 2007. Uupumuksen uhka. Näkökulmia ammatillisen opettajan työssä-jaksamiseen. Kehittämishankereportti.	Kvalitatiivinen	Selvittää ja kuvata tutkimusten perusteella opettajan työssä jaksamiseen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, mitä opettajan työuupumus pitää sisällään ja millä keinoin työuupumusta voidaan ehkäistä tai vähentää. Tutkimuskatsaus	Ammatillisten opettajien jaksamista kuormittavat esim. työmäärä, työsuhteiden monimuotoisuus, kykyä vastaamattomat työtehtävät, jatkuva muutos, tehokkuuden ideaali ja ammattitaidon ylläpitäminen. Työviihtyvyyden ja jaksamisen perusta on hyvässä työilmapiirissä ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.
Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallituksen raportti.	Kvalitatiivinen	Kuvata eri kouluasteiden suomalaisten opettajien hyvinvointitutkimuksia vuosilta 2004-2009. Tutkimuskatsaus	Opettajien hyvinvointi heijastuu oppilaisiin. Hyvät työolot luovat pohjan sekä fyysiselle että henkiselle hyvinvoinnille. Kehittämishankkeiden onnistuminen paranee tietyt tekijät huomioiden. Aloitteleva opettaja kaipaa induktiota, johon mentorointi on hyvä menetelmä. Jatkuvuutta tarvitaan täydennyskoulutukseen. Työnohjaus kehittää opettajan työtä ja ammatti-identiteettiä.
Rossinen, T. 2006. Opettajien työnohjaus. Tuki ammatilliseen kasvuun?	Kvalitatiivinen	Selvittää miten hyvin työnohjaus vastaa opettajan tarpeita ja tukee opettajan ammatillista kasvua sekä pohtia kuinka työnohjausta	Työnohjaus tukee yleisesti opettajan ammatillista kasvua ja vastaa opettajien tarpeita. Erityistä merkitystä työnohjauksella on ollut

Kehittämishanke- raportti.		voitaisiin edelleen kehittää tukemaan opettajan kasvatustyötä. Teemahaastattelu, jonka kohdejoukkona 4 sosiaalialan opettajaa.	työssä kehittymiselle ja työssä jaksamiselle. Opettajien tulisi saada mahdollisuus henkilökohtaiseen työnohjaukseen. Muutoslaboratoriotyöskentely on koettu hyväksi vaihtoehdoksi. Opettajat eivät yleisesti ole riittävän tietoisia työnohjauksen mahdollisuuksista.
Mansikka, M. 2011. Työnohjaus opettajan ammatillisuuden tukena. Kehittämistehtävä.	Kvantitatiivinen/Kvalitatiivinen	Selvittää miten työnohjaus voi tukea opettajan työtä. Kysymyksinä millaisia ajatuksia ja kokemuksia opettajilla on työnohjauksesta sekä millaisia ovat opettajien näkemykset työnohjauksen tarpeellisuudesta ja vaikuttavuudesta. Kyselytytkimus 31:lle ala- ja yläkoulujen opettajalle.	Työnohjauksella ajateltiin olevan eniten vaikutuksia oman työn jäsentämiseen ja työroolin vahvistumiseen, uusien näkökulmien synty-miseen keskustelun yhteydessä ja työssä jaksamiseen. Vähiten vaikutusta työnohjauksella ajateltiin olevan vuorovaikutustaitojen parantamiseen. Työnohjauksessa aloitus on prosessiin sitoutumisen kannalta ratkaisevaa.
Holopainen, A. 2007. Changes in Meanings of Teacherhood Among Finnish Nurse Teachers. Väitöskirja.	Kvalitatiivinen	Selvittää kuinka hoitotyön opettajat kuvaavat opettajuuttaan ammattikorkeakoulun perustamisvaiheessa ja myöhemmin järjestelmän vakiinnuttua. Kuvata teoreettisesti hoitotyön opettajuutta, sen muutoksia ja ilmenevyyttä ammattikorkeakouluissa. Strukturoimattomat teema-haastattelut.	Sitoutuminen hoitotyön opettajuuteen on dynaaminen prosessi ja sitoutumista kuvaavat tyypit eivät ole stabiileja. Opettajatyypin tiedostaminen auttaa työyhteisöjä ymmärtämään opettajien erilaisuutta. Johtajuuden haasteena on tunnistaa heikosti opettajuuteen sitoutuneet sekä ne opettajuuteensa tyytyväiset, joille nykyinen työ ei tarjoa tarpeeksi haasteita.

LIITE 2

Hyvä hoitotyön opettaja

Olen toisen vuoden terveydenhoitaja- ja työnohjaajaopiskelija ja teen lopputyötäni aiheesta ”Työnohjauksen mahdollisuudet hoitotyön opettajien työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen väli-
neenä”. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata alle 5 vuotta opettajana toimineiden OAMK/SOTE:n hoitotyön opettajien kokemia työn ja työhyvinvoinnin haasteita ja selvittää mihin haasteisiin ja millä tavoin olisi työnohjauksen keinoin mahdollista vastata.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Olen saanut nimesi pyytämälläni kriteereillä Hoitotyön ja ensihoidon osastonjohtajalta mahdollisena haastateltavana. Haastatteluaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja haastateltavia ei voi tuloksista tunnistaa. Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna, joista ensimmäinen (joka toimii samalla haastattelurungon esitestauksena) on tarkoitus toteuttaa jo tammikuussa 2012 ja muut haastattelut toukokuun 2012 aikana yhdessä sovittavana ajankohtana.

Tutkimuksen menetelmäohjaajana toimii Pirjo Juujärvi ja sisällön ohjaajana Päivi Rautio.

Pyydän sinua ilmoittamaan mahdollisesta suostumuksestasi haastateltavaksi mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään perjantaihin 13.1.2012 mennessä. Annan mielelläni tarvittaessa lisätietoja tutkimuksesta myös puhelimitse tai sähköpostitse. Kiitokset avustasi ja vaivannäöstäsi!

Ystävällisin terveisin,
Kati Kuorikoski

Terveydenhoitajaopiskelija (teh0sn)
Työnohjaajaopiskelija (Oulun yliopisto, KOTU, Ratkaisukeskeinen työnohjaaja)
Puh: xxx-xxxxxxx
Sähköposti: xxxxxx@students.oamk.fi

Teemahaastattelun haastattelurunko

Taustatiedot

- Ikä, koulutus ja ammattinimike
- Työssäoloaika terveydenhuollossa ja hoitotyön opettajana

Haastatteluteema 1: Opettajan työssä koetut haasteet ja palkitsevuustekijät

- Työn sisältö
 - o työhistoria hoitotyön opettajana: millaisia töitä on tehnyt ja mitä kokemuksia
 - o nykyiset työtehtävät, niiden osa-alueet ja haasteet
 - o kuinka käsittelee haasteita
 - o mikä työssä palkitsee, mistä onnistumisia
- Työskentelyverkosto
 - o yksilöt, yhteisöt ja verkostot: yhteistyön haasteet ja palkitsevuus
 - o saako ja antaako palautetta ja arvostusta, miten
- Suhde työhön ja sen kehittämiseen
 - o oma näkemys ammatti-identiteetistä (hoito- tai muu työ, opettajan työ)
 - o suhde työhön: omistautuminen, tarmo, uppoutuminen
 - o halu ja tavat kehittää omaa työtään ja ammattitaitoa, haasteet ja onnistumiset

Haastatteluteema 2: Työhyvinvointi ja sen ylläpito

- Mitä ymmärtää kuuluvan työhyvinvointiin
- Millaiseksi kokee oman työhyvinvoinnin ja työkyvyn
- Mitkä asiat tärkeitä omalle työhyvinvoinnille ja miten huolehtii siitä (edistäminen, ylläpito)
- Mikä kuormittaa, mikä antaa energiaa

Haastatteluteema 3: Kokemukset työnohjauksesta

- Mitä ymmärtää työnohjauksen olevan
- Onko kokemusta työnohjauksesta ja jos on, millaista (missä työssä, yksilö- vai ryhmäohjaus, kesto, kokemus työnohjaajasta ja ohjauksesta)
- Omat ajatukset ja kokemukset työnohjauksen tavoitteista ja hyödyistä
- Onko tarvetta työnohjaukselle

Haluatko kertoa vielä jotain, jonka koet liittyvän tutkittavaan asiaan, mutta joka ei tullut keskustelussa esille?